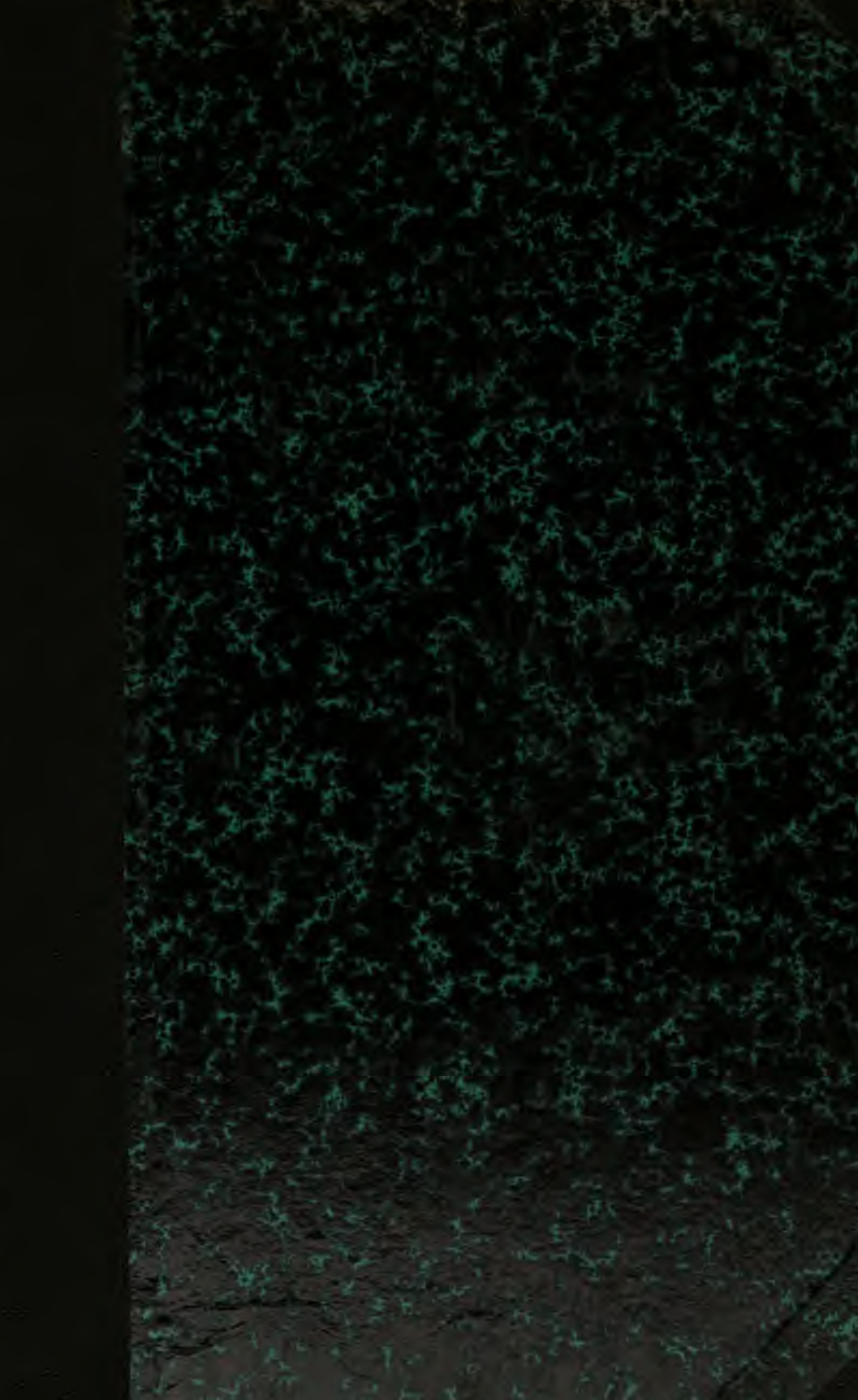






Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

II. Band. – Nr. 198 bis 342.

Wien.

Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.

1901.

Alphabetisches Sachregister

der in Band I und II enthaltenen Entscheidungen Nr. 1 bis 342.

(Die neben den Schlagworten angegebene Zahl bezeichnet die Ordnungsnummer der Entscheidung.)

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Verzeichnis der in die Sammlung aufgenommenen gewerbegerichtlichen Entscheidungen.

Bielitz.

Brünn.

Graz.

Krakau.

Mährisch-Ostrau.

Pilsen.

Reichenberg.

Teplitz.

Wien.

Landes- als Berufungsgericht Brünn.

Landes- als Berufungsgericht Graz.

Kreis- als Berufungsgericht Neutitschein.

Kreis- als Berufungsgericht Pilsen.

Kreis- als Berufungsgericht Reichenberg.

Kreis- als Berufungsgericht Teschen.

Landes- als Berufungsgericht Wien.

Bezirksgericht Bielitz.

Oberster Gerichtshof.

Nr. 198.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter trotz dringlicher Arbeit durch mehrere Stunden am Arbeitsorte nicht erschienen ist und diese Zeit in einem Gasthause zechend verbracht hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn v. 29. Nov. 1898, $\frac{\text{Cr. I 253/98}}{4}$.

Der Beklagte (Färbereibesitzer) hat den Kläger (Fabriksarbeiter), wie dieser selbst zugibt, am 23. November entlassen, weil er ungeachtet dringlicher und unaufschiebbarer Arbeit an dem genannten Tage, statt um $^1/_2$ 1 Uhr bei der Arbeit zu sein, in dem gegenüberliegenden Gasthause zechte und erst in der dritten Stunde in die Fabrik kam. Der Kläger beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung eines dreitägigen Lohnes, weil nach der Fabriksordnung die Auflösung des Dienstverhältnisses durch eine dreitägige Kündigung stattzufinden hat und weil nach seiner Ansicht die Entlassung ohne Kündigung nicht gerechtfertigt war.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage.

In der Fabriksordnung sind die Entlassungsgründe des §. 82 Gew. O. angeführt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat unstreitig die Arbeit ohne jedweden Grund, somit unbefugt verlassen, wenn er nach eigenem Zugeständnisse trotz dringlicher Arbeit durch mehrere Stunden am Arbeitsorte nicht erschienen ist und diese Zeit in einem Gasthause zechend verbracht hat. Unbefugtes Verlassen der Arbeit berechtigte aber nach der Fabriksordnung, welche den Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. ausdrücklich anführt, den Beklagten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorhergehende Kündigung.

Darnach war der gemäß §. 84 Gew. O. geltend gemachte, auf die Behauptung einer ungerechtfertigten Entlassung gestützte Lohnentschädigungsanspruch zurückzuweisen.

Nr. 199.

Die Verweigerung einer Arbeit, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist, kann nicht als unbefugte Arbeitsverweigerung aufgefasst werden und begründet demnach nicht den Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. II } 17/98}{4}$.

In der Buchdruckerei des K. St. (Beklagten) wurde der Motor einer Druckmaschine schadhaft und deshalb dem bei dieser Maschine (einem sogenannten Amerikaner) beschäftigten Buchdruckergehilfen F. B. (Kläger) aufgetragen, die Maschine mit eigener Kraft in Bewegung zu setzen. Kläger weigerte sich unter Hinweis auf seine schwache Constitution, dies zu thun, weshalb der Werkführer ihm einen Lehrjungen zuwies. damit dieser die Bewegung der Druckpresse durch Treten besorge.

Der Director der Buchdruckerei stellte diese Anordnung des Werkführers wieder ab, verlangte, dass Kläger die Maschine selbst in Bewegung setze und entließ ihn, als er erklärte, dies seiner Schwäche wegen nicht thun zu können.

Der Kläger begehrte infolgedessen Lohnentschädigung für die ihm zustehende vierzehntägige Kündigungsfrist in der Höhe von 24 fl., wies durch ein ärztliches Zeugnis nach, dass er brustschwach und zu schwerer Arbeit nicht geeignet ist, und beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung des obigen Betrages.

Der Beklagte bat um Abweisung der Klage, weil Kläger sich geweigert habe, die von ihm verlangte Arbeit zu verrichten und weil hiemit nach §. 82, lit. f Gew. O. Grund zu seiner Entlassung gegeben sei.

Der Beklagte wurde zur Zahlung von 24 fl. verurtheilt.

Gründe: Das mit fachmännischen Beisitzern besetzte Gericht nahm zunächst als feststehend an, dass es eine anstrengende Arbeit ist, eine sonst mittels Motors betriebene Druckmaschine durch Treten in Bewegung zu setzen und gleichzeitig zu bedienen und dass diese erhöhte Arbeitsleistung von dem Kläger nur im Falle seiner körperlichen Eignung hiezu hätte gefordert werden können.

Da aber der Kläger schon seinem Äußeren nach brustschwach ist und in dem vorgelegten ärztlichen Zeugnisse thatsächlich auch als schwach und zu schwerer Arbeit nicht verwendbar bezeichnet wurde, so gieng die seitens des Buchdruckereidirectors entgegen dem einsichtsvolleren Vorgehen des Werkführers vom Kläger verlangte zweifache Arbeit (Bedienung und Bewegung der Maschine) über jenes Maß der

Arbeitsleistung hinaus, welche von dem Kläger unbeschadet seiner Gesundheit gefordert und demnach als erlaubt (den guten Sitten nicht widerstreitend) angesehen werden konnte, und es musste deshalb anerkannt werden, dass der Kläger berechtigt war, die Bewegung der Maschine und die Ersetzung des Motors durch seine Kraft zu verweigern.

Da die Weigerung des Klägers nur auf diese von ihm geforderte Mehrleistung beschränkt blieb und der Kläger während der Beistellung eines Lehrjungen zum Treten der Presse die Maschine anstandslos bedient hatte, so konnte sein Verhalten nicht im Sinne eines unbefugten Verlassens der Arbeit ausgelegt und dem Belangten hieraus auch nicht das Recht der Entlassung auf Grund des §. 82 lit. f Gew. O. zuerkannt werden.

Der unter Berufung auf §. 84 Gew. O. gestellte Lohnentschädigungsanspruch für die Kündigungsfrist war demnach begründet, weshalb in Gemäßheit desselben entschieden wurde.

Nr. 200.

In der Erklärung eines Arbeiters, dass die von ihm begehrte Arbeit für ihn zu viel sei, kann eine unbefugte Arbeitsverweigerung und der Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. nicht erblickt werden, wenn die Erklärung des Arbeiters in den thatsächlichen Umständen begründet und der Arbeiter mit einer entsprechenden Beihilfe zur Verrichtung der Arbeit bereit ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I 28/98}}{3}$.

Der Kläger (Streifer) hatte am 14. Juli 1898 bis 6 Uhr abends eine größere Anzahl von Tuchballen abgeholt und wartete sodann vor dem Magazine des Beklagten (Spediteurs) auf die anderen Arbeiter des Beklagten, welche gleichfalls Tuchballen abzuholen hatten, um mit deren Hilfe sämmtliche Ballen abzuladen und einzulagern. Der Beklagte forderte den Kläger nach seiner Ankunft auf, im Vereine mit dem Kutscher sofort mit dem Abladen zu beginnen und entließ den Kläger auf der Stelle, als dieser mit dem Bemerken „Es sei dies für zwei Leute zu viel" sich weigerte, die Arbeit mit alleiniger Beihilfe des Kutschers zu verrichten.

Der Kläger erhob wegen seiner sofortigen Entlassung Anspruch auf Lohnentschädigung für die ihm vertragsmäßig zustehende achttägige Kündigungsfrist in der Höhe von 7 fl. 50 kr. und beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Der Beklagte bat, die Klage abzuweisen, da der Kläger sich auf die obbezeichnete Weise geweigert habe, die ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten.

Der Kläger entgegnete, dass er mit den Worten „Es sei für zwei Leute zu viel" die Arbeit nicht verweigert habe, sondern dass er hiemit lediglich den Beginn der Arbeit bis zur Ankunft der anderen Arbeiter, welche gleich nach ihm zu kommen hatten, habe hinausschieben wollen, da die Arbeit, welche sonst von vier Leuten verrichtet werde, für ihn und den Kutscher allein zu schwer gewesen sei. Der Beklagte gab zu, dass beim Abladen regelmäßig mehr als zwei Leute beschäftigt werden.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der begehrten Lohnentschädigung verurtheilt.

Gründe: Wenn der Kläger die Aufforderung des Beklagten, die Ballen unter der Beihilfe des Kutschers abzuladen, mit den Worten „Es sei dies für zwei Leute zu viel" beantwortete und aus dem von ihm angeführten Grunde auch nicht befolgte, so konnte dieses sein Verhalten im Zusammenhange mit der Thatsache, dass eine größere Anzahl von Ballen abgeladen werden sollte, dass beim Abladen größerer Mengen regelmäßig mehr als zwei Leute beschäftigt wurden, dass die Ankunft der anderen Arbeiter bevorstand und dass der am Abende jedenfalls bereits ermüdete Kläger auf deren Ankunft wartete, nicht als eine Arbeitsverweigerung, sondern nur als eine Vorstellung gegen ein durch die Umstände nicht gerechtfertigtes, unbilliges Verlangen des Gewerbeinhabers gerichtet aufgefasst werden. Die Äußerung des Klägers ließ allerdings erkennen, dass er nicht gewillt sei, der Aufforderung des Beklagten bedingungslos zu entsprechen, sie stellt aber zugleich die Wiederaufnahme der Arbeit nach vorübergehender Ruhe und nach Ankunft der anderen Arbeiter außer Zweifel.

Da demnach das Verhalten des Klägers die Merkmale einer unbefugten Arbeitsverweigerung nicht an sich trug, so war dessen sofortige Entlassung im Gesetze (§. 82 lit. f Gew. O.) nicht begründet, weshalb auf Grund der Bestimmung des §. 84 Gew. O. dem sonst unangefochten gebliebenen Klageanspruche gemäß erkannt wurde.

Nr. 201.

Die Weigerung, eine am Sonntag nicht gestattete Arbeit zu verrichten, bildet keinen Entlassungsgrund. (§§. 75 und 82, lit. f Gew. O. Art. III, Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. August 1899, $\frac{\text{Cr. IV 827/99}}{5}$.

Gegen das Begehren der Schuhmachergehilfen Alois P. und Genossen wider Dominik H. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 16 fl. macht der Beklagte geltend, die

Kläger seien unter der Bedingung aufgenommen worden, dass sie auch am Sonntage Überleistungen zu machen haben.

Sie wurden entlassen, weil sie sich weigerten, am Sonntage beim Reinigen der Schuhleisten mitzuhelfen; es sei dies eine Arbeit, welche im Jahre einmal vorgenommen wird und ungefähr zwei Stunden in Anspruch nimmt, wenn 4 bis 6 Arbeiter zusammenhelfen. Die Kläger hätten diese Arbeit bei früherer Gelegenheit auch schon gemacht, diese Arbeit werde Sonntags vorgenommen, weil sie unter der Woche eine Störung verursachen würde; die anderen Arbeiter hätten diese Arbeit ohne Anstand verrichtet.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Reinigen der Schuhleisten kann nicht zu jenen im Art. III des Gesetzes vom 16. Jänner 1895 angeführten Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten gerechnet werden, deren Vornahme auch an Sonntagen gestattet ist, da der ungestörte Geschäftsbetrieb davon ganz unabhängig ist. Diese Arbeiten können auch an Wochentagen vorgenommen werden, zumal sie nur einmal im Jahre verrichtet werden.

Die Kläger konnten daher berechtigterweise die Vornahme dieser Arbeit zurückweisen, es erscheint demnach diese Weigerung auch nicht als unbefugte im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O.

Nr. 202.

Die Weigerung, an einem Feiertage zu arbeiten, berechtigt zur Entlassung. (Art. XIV, Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, §. 82. lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Juni 1899, Cr. IV 580/99 / 5.

Gegen das Begehren der Näherin Leokadia P. wider Samuel G wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 14 fl. machte der Beklagte geltend, dass er die Klägerin am Vortage des Frohnleichnamsfestes auffordern ließ, am nächsten Tage bestimmt zu kommen, wenn sie nicht komme, wäre er ruiniert und müsste ihr das Buch geben. Darauf habe Klägerin entgegnet, sie werde sich am Samstag Geld und Buch holen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte gibt zu, die Klägerin sofort entlassen zu haben; doch habe er sie nicht ohne Grund entlassen, denn sie habe sich geweigert, am 1. Juni zu arbeiten. Dieser Entlassungsgrund muss auch als ein berechtigter angesehen werden. Denn nach §. 1, Art. XIV des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, Nr. 21 R. G. Bl. ruht an Feiertagen die Arbeit nicht, es ist vielmehr dem Arbeiter nur der Besuch des vor-

mittägigen Gottesdienstes zu ermöglichen. Nach den Kirchengeboten der katholischen Kirche ist der Katholik an Sonn- und Feiertagen nur verpflichtet, die heilige Messe zu hören, nicht aber einer Procession, gar nur als Zuschauer, beizuwohnen.

Als Vormittagsgottesdienst kann aber nach der Absicht des Gesetzes, Pflichtencollisionen zu lösen, nur jene Religionsübung verstanden werden, die geboten ist, das ist der Besuch der heiligen Messe. Übrigens hat die Klägerin für den 1. Juni 1899 die Arbeit gänzlich verweigert.

Es liegt sonach der Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. vor und war der Beklagte berechtigt, die Klägerin sofort zu entlassen.

Nr. 203.

Arbeitszeit. Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, die Leistung einer Arbeit zu verweigern, zu deren Vornahme eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. II 684/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Hilfsarbeiters Franz H. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 16 fl. wendete der Beklagte ein, dass Kläger entlassen wurde, weil er sich am 9. Mai 1899 ungeachtet wiederholter Aufforderung weigerte, vor $^1/_2$ 6 Uhr abends auf den Quai mit Ware zu fahren. Der Kläger bemerkte dagegen, dass die Arbeitszeit von 7 Uhr früh bis 7 Uhr abends dauere, dass er um 7 Uhr nicht hätte zurück sein können und dass er schon oft erst um $^1/_2$ 9, 9, auch $^1/_4$ 10 Uhr zurückkam, ohne dafür separat entlohnt zu werden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die einzige ernstlich in Frage kommende Einwendung des Beklagten ist der von ihm geltend gemachte Entlassungsgrund wegen Arbeitsverweigerung (§. 82, lit. f Gew. O.).

Das Gericht hat nun auf Grund obigen Thatbestandes die Überzeugung gewonnen, dass, wenn auch eine einmalige, unter erschwerenden Umständen erfolgte Arbeitsverweigerung im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. einen Entlassungsgrund bilden kann, im vorliegenden Falle eine solche Arbeitsverweigerung nicht vorliegt, zumal, wenn man erwägt, dass der Kläger sich nur bedingt geweigert hatte, nachdem er schon über die vereinbarte Arbeitszeit hatte arbeiten müssen, ohne dafür entlohnt worden zu sein.

Da eine andere Einwendung aber vom Beklagten nicht erhoben, respective ein anderer Entlassungsgrund nicht geltend gemacht wurde,

so war bei dem Mangel einer Vereinbarung über die Kündigung dem bezüglich der Höhe unbestrittenen Begehren des als Hilfsarbeiter erscheinenden Klägers gemäß §§. 77 und 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 204.

Die von einem Bediensteten unter Berufung auf das Versprechen seiner Dienstgeberin, „im Hause" beschäftigt zu werden, ausgegangene Weigerung, einen beladenen Schubkarren über die Straße zu führen, ist kein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. October 1898, Cr. I 203/98.

Zwischen dem Kläger (Kutscher) und der Beklagten (Gemischtwarenhändlerin) kam es anlässlich der beiderseits beabsichtigten Lösung des Dienstverhältnisses zu Differenzen, welche in der Art ihren Abschluss fanden, dass der Kläger einwilligte, sich während der letzten 14 Tage (Kündigungsfrist) nicht als Kutscher, sondern zu Arbeiten im Hause (po domě) verwenden zu lassen. Gleich darauf sollte der Kläger eine $25\,^1/_2$ *kg* schwere Petroleumkanne mittels eines Schubkarrens in die innere Stadt überführen. Er verweigerte diese Arbeit mit der Begründung, dass sie der ihm versprochenen Verwendung zu Arbeiten „im Hause" nicht entspreche. Die Beklagte wollte jedoch diesen Grund nicht gelten lassen und entließ den Kläger. Gegen den von ihm wegen seiner Entlassung erhobenen Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist per 15 fl. wendete die Beklagte ein, dass das Abführen einer Petroleumkanne zu den Arbeiten eines Hausdieners gehöre und dass der Kläger auf Grund des mit ihm für die letzten 14 Tage getroffenen Übereinkommens zu dieser Art von Arbeiten verpflichtet war. Sie beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Die Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages von 15 fl. verurtheilt.

Gründe: Der von seiner Dienstleistung als Kutscher enthobene Kläger hatte sich zufolge seines unbestritten gebliebenen Vorbringens für die letzten 14 Tage nur zu Arbeiten im Hause verpflichtet.

In seinen Pflichtenkreis gehörten darnach das Aufladen und Abladen von Waren, die Einlagerung derselben im Magazine, das Aufräumen im Geschäftslocale u. dgl., somit auch Dienste untergeordneter Art; doch hatten sich dieselben zufolge der sprachgebräuchlichen Bedeutung der Worte „im Hause" auf die Verrichtung im Geschäftslocale und in dessen nächstem Bereiche zu beschränken, und sie konnten

daher nicht auch darüber hinaus durch Verwendung des Klägers als Schubkarrenführer auf der Straße ausgedehnt werden.

Der Kläger war demnach im Rechte, wenn er seine Verwendung als Schubkarrenführer unter Berufung auf die erhaltene Zusage, „im Hause“ beschäftigt zu werden, ablehnte, und er war demnach bei dem Abgange einer unbefugten Arbeitsverweigerung (§. 82, lit. f Gew. O.), auf die sich die Belangte berief, auch berechtigt, seine Entlassung als gesetzlich unbegründet anzusehen und demzufolge gemäß §. 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Da die Höhe dieses Anspruches unangefochten geblieben ist, so war ganz nach dem Klagebegehren zu erkennen.

Nr. 205.

Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 8. August 1899, $\frac{\text{Cr. II 1002/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Tischlergehilfen Carl W. wider Andreas S. wegen Vergütung des Lohnes per 30 fl. für die Kündigungsfrist wendete der Beklagte ein, Kläger sei ohne Kündigung entlassen worden, weil er andere Hilfsarbeiter aufhetzte. Zu einem Arbeiter habe er sich geäußert, er solle sich nicht gefallen lassen und dem Herrn einmal ordentlich entgegentreten, zu einem anderen, er solle nicht so hinhauen, er sei schön dumm, wenn er nicht mehr verlange, er verdiene mehr; eine ähnliche Äußerung habe er auch zu einem Lehrjungen gemacht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat nach den Aussagen der vernommenen Zeugen den vorstehenden Sachverhalt als erwiesen angenommen und die Überzeugung gewonnen, dass in dem Vorgange des Klägers eine Verleitung zur Auflehnung und Aufreizung gegen den Beklagten zu erblicken und der Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. gegeben sei.

Nr. 206.

Bettgeher sind nicht zu den Hausgenossen im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. zu rechnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1899 $\frac{\text{Cr. IV 301/99}}{5}$.

Kläger Schuhmachergehilfe Anton B. wurde von dem Beklagten Friedrich H. am 9. April 1899 aus dem Grunde entlassen, weil er

einem Bettmädel einen unsittlichen Antrag gemacht habe. Kläger gibt dies zu, wendet aber ein, der Beklagte habe von diesem Verhalten bereits lange Zeit vorher Kenntnis gehabt, er sei daher nicht mehr berechtigt gewesen, den Kläger zu entlassen. Es wird deshalb die Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 14 fl. wegen grundloser Entlassung beansprucht. Beklagter will von dem erwähnten Vorfalle erst am 8. April Kenntnis erlangt haben.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist überflüssig festzustellen, wann der Beklagte in Kenntnis von dem unsittlichen Antrage des Klägers an Marie X. kam, denn auch angenommen, er habe erst am 8. April 1899 davon erfahren, so ist doch dem Klagebegehren aus folgendem Grunde stattzugeben:

§. 82, f Gew. O. normiert als Entlassungsgrund die versuchte Verleitung eines Hilfsarbeiters oder Hausgenossen zu einer unsittlichen Handlung. Die Gew. O. selbst gibt keinen Anhaltspunkt dafür, wer als „Hausgenosse“ anzusehen ist. Wenn unter Anwendung der Bestimmung des §. 7 a. b. G. B. auf andere verwandte Gesetze Rücksicht genommen wird, so ergibt sich aus dem Strafgesetze, dass zwischen Hausleuten (§. 83) und Hausgenossen (§. 176, 504 u. a.) zu unterscheiden ist. Nach der Ansicht der Commentatoren und der Praxis werden unter Hausleuten ganz allgemein „alle Leute des Hauses“, welche sich im Hause, beziehungsweise der Wohnung befinden, verstanden, unter Hausgenossen nur jene, welche sich in demselben Hause (d. i. Wohnung) und auch zugleich in derselben Haushaltung befinden. Ersterer Begriff umfasst daher jedenfalls auch Bettgeher, letzterer aber gewiss nicht. Diese stehen in einem ganz losen Bestandvertragsverhältnis und unterstehen nicht wie Verwandte, in der Familie für immer oder vorübergehend aufgenommene oder im Dienst- oder Arbeitsverhältnisse stehende Personen dem Oberhaupte der Familie. Auch hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung vom 24. Jänner 1872, Nr. 13.261 (Gl. U. 4453) den gleichen Standpunkt eingenommen, dass Hausgenossen nur jene sind, welche im gemeinschaftlichen Haushalte sich befinden. In der in Peitlers Sammlung von Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes, Seite 416, aufgenommenen Entscheidung wird geradezu gesagt, dass Personen, welche nur Mietzins bezahlen, keine Hausgenossen im Sinne des §. 594 a. b G. B. sind.

Aus diesen Erwägungen konnte der Marie X. die Qualität einer Hausgenossin nicht zuerkannt werden und war daher dem Klagebegehren, und zwar im vollen Umfange stattzugeben, da der Beklagte nicht in Abrede gestellt hat, dass die vom Kläger angesprochenen Bezüge von 7 fl. wöchentlich richtig sind.

Nr. 207.

Die vom Hilfsarbeiter dem Unternehmer gegenüber gemachte Äußerung: „Wenn Sie es besser verstehen, so machen Sie es sich selbst" bildet keinen Entlassungsgrund nach §. 82, lit. g Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 12. Juli 1899, $\frac{\text{Cr. V 490/99}}{6}$.

Gegen das Begehren des Baupolieres Jakob Sch. wider Josef N. wegen Entschädigung für die Kündigungsfrist per 30 fl. begründete der Beklagte die sofortige Entlassung damit, dass Kläger ihm auf den Vorwurf, die Arbeit nicht der getroffenen Anordnung gemäß ausgeführt zu haben, erwiderte: „Wenn Sie es besser verstehen, machen Sie es sich selbst", welche Worte er als Beleidigung auffasste.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: In der vom Kläger vorgebrachten Entgegnung auf den vom Beklagten erhaltenen Vorwurf, die Arbeit nicht richtig ausgeführt zu haben, kann lediglich eine dem Bildungsgrade des Klägers entsprechende Abwehr des nach seiner Auffassung ungerechten Vorwurfes gefunden werden; wenn sie auch der Form nach unziemlich erscheint, so enthält sie doch keine „grobe Ehrenbeleidigung" des Beklagten im Sinne des §. 82 Gew. O., die sofortige Entlassung ohne Kündigung war daher nicht zulässig.

Nr. 208.

Entlassung eines Kellners wegen Erkrankung an der Krätze. Darauf, dass der Hilfsarbeiter die abschreckende Krankheit durch eigenes Verschulden erworben hat, kommt es nicht an. (§. 82, lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. April 1899, $\frac{\text{Cr. III 734/99}}{5}$.

Der Servierkellner Ernst St. behauptet, dass er von dem Beklagten Samuel I., bei dem er am 13. April 1899 in den Dienst eingetreten ist, am 17. April 1899 grundlos entlassen wurde und beansprucht als Entschädigung wegen Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist einen Betrag von 25 fl. 20 kr.

Der Beklagte begründete die sofortige Entlassung damit, dass Kläger mit einer abschreckenden Hautkrankheit, nämlich Krätze, behaftet war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Angabe des Zeugen M. im Zusammenhange mit den Angaben des Beklagten und dem theilweisen Geständnisse des Klägers hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass Kläger zur Zeit, als er beim Beklagten bedienstet war, mit „Krätze"

behaftet war. Mit Rücksicht auf die notorische Übertragbarkeit dieser Krankheit muss dieselbe als eine „abschreckende Krankheit“ bezeichnet werden, welche den Dienstgeber im Sinne des §. 82, lit. h Gew. O. zur sofortigen Entlassung des mit derselben behafteten Gehilfen berechtigt. Es erscheint daher im vorliegenden Falle die sofortige Entlassung des Klägers keine unbegründete und war daher der auf §. 84 Gew. O. gestützte Klageanspruch mangels der nach dieser Gesetzesstelle erforderlichen Voraussetzungen abzuweisen.

Wenn Kläger behauptet, er habe sich die Krankheit durch Verschulden des Beklagten zugezogen, so kommt zu bemerken: einerseits, dass diese Behauptung schon mit Rücksicht auf den Umstand, dass Kläger gleich am ersten Tage nach seinem Dienstantritte die Krankheit aufwies, sich als ganz unglaubwürdig darstellt, anderseits, dass selbst dann, wenn Beklagter ein Verschulden an der Sache hätte, die Entlassung gerechtfertigt erscheint, da die Art und Weise, auf welche Kläger zu dieser Krankheit gekommen, für die Frage der Entlassung gleichgiltig ist. Denn §. 82, lit. h Gew. O. spricht nicht von einer „ohne Verschulden des Dienstgebers entstandenen abschreckenden Krankheit“, sondern von einer abschreckenden Krankheit überhaupt.

Trifft daher den Dienstgeber des Bediensteten ein Verschulden, so steht diesem wohl ein Ersatzanspruch an den Dienstgeber nach den Bestimmungen des a. b. G. B. zu, keineswegs aber ein Kündigungsersatzanspruch nach §. 84 Gew. O., welcher Paragraph von einem Verschulden des Dienstgebers nur bei den im §. 82 a Gew. O. aufgezählten Fällen spricht. Hiezu kommt noch zu bemerken, dass mit Rücksicht auf die Übertragbarkeit der Krankheit im vorliegenden Falle der Beklagte sogar verpflichtet war, den Kläger zu entlassen, da er anderenfalls nach §. 431 St. G. zur Verantwortung hätte gezogen werden können.

Nr. 209.

Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Trunkenheit berechtigt zur sofortigen Entlassung. (§. 82, lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn v. 30. November 1898, $\frac{\text{Cr. II 270/98}}{5.}$

Der Kläger (Bäckergehilfe) kam am 25. November so betrunken zur Arbeit, dass er unfähig war, dieselbe zu verrichten. Er wurde deshalb sofort entlassen.

Bei seiner Entfernung aus dem Arbeitsraume nannte er den Beklagten (Bäckermeister) einen Tölpel.

Der Kläger erklärte, sich auf nichts entsinnen zu können und verlangte Lohnentschädigung für die vereinbarte achttägige Kündigungs-

frist, da angeblich kein gesetzlicher Grund zu seiner sofortigen Entlassung gegeben war.

Der Beklagte berief sich auf den obigen von dem Zeugen I. J. unter Eid bestätigten Sachverhalt und beantragte die Abweisung der Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Zufolge der beschworenen Aussage des Zeugen I. J. hat sich der Kläger vor Beginn der Arbeit in einem Maße betrunken, dass er zur Arbeit nicht zugelassen werden konnte und entfernt werden musste. Es lag somit eine durch eigenes Verschulden verursachte mehrstündige Arbeitsunfähigkeit vor.

Da §. 82, lit. h Gew. O. selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit schlechthin als Entlassungsgrund aufstellt und keinen Unterschied in der Richtung macht, ob sie dauernd oder nur vorübergehend ist, so war die Entlassung des Klägers nach der bezogenen Gesetzesstelle ohne Zweifel gerechtfertigt. Nachdem einmal ein gesetzlicher Entlassungsgrund gegeben war, konnte von der Beschimpfung des Meisters mit dem Worte Tölpel, welche im Falle der Zurechnungsfähigkeit des Klägers unstreitig eine grobe Ehrenbeleidigung begründet und die Entlassung somit auch nach §. 82, lit. g Gew. O. gerechtfertigt hätte, abgesehen werden und die Frage, ob die Trunkenheit bis zur Zurechnungsfähigkeit vorgeschritten war, unentschieden bleiben.

In keinem Falle hatte danach der Kläger ein Recht, im Sinne des §. 84 Gew. O. zu behaupten, dass er ohne gesetzlich zulässigen Grund entlassen worden sei, und es war deshalb sein auf diese Behauptung gestützter Lohnentschädigungsanspruch zurückzuweisen.

Nr. 210.

Als anhaltende Krankheit (Art. 64, Z. 4, H. G. B.) ist eine Krankheit anzusehen, wenn sie eine vier Wochen übersteigende Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (§. 82, lit. h Gew. O.), §. 25, E. g. z. H. G. B., §. 92 Gew. O.

Folgen der unterlassenen Anmeldung bei der Bezirkskrankencasse. Wirkung der Anerkennung der Provisionsabrechnungen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 13. April 1899, $\frac{\text{Cr. VI 175/99}}{6}$,

bestätigt mit Urtheil des Landes- als Berufungsgerichtes in Wien vom 10. Mai 1899, $\frac{\text{Cg. VI 190/99}}{10}$.

Kläger Adolf L. war bei dem Beklagten Edmund M. seit 15. März 1896 in dem von ihm betriebenen Ratengeschäfte als Agent thätig und bezog zuletzt einen Monatsgehalt von 100 fl. und an Provision je eine

Krone für jedes neu zugeführte Geschäft, wobei ihm die Bezirke Währing, Josefstadt und Neubau zum Eincassieren zugewiesen waren.

Am 21. Februar erkrankte Kläger und war bis 29. März krank; am 21. März habe ihm Beklagter gekündet; am 29. März meldete sich Kläger zum Antritte seines Dienstes, am 1. April sei er dann vom Beklagten aufgefordert worden, im Bezirke Meidling einzucassieren, was er unter Hinweis darauf ablehnte, dass er nur in den vorbezeichneten Bezirken einzucassieren verpflichtet sei. Daraufhin sei Kläger vom Beklagten entlassen worden.

Kläger stellt folgende Ansprüche:

1. Vergütung seines Gehaltes für die gesetzliche, mit dem Kalendervierteljahre endigende Kündigungsfrist, das ist für die Monate April, Mai und Juni im Betrage von . . . . 300 fl. — kr.
Entgang der monatlich mit mindestens 10 fl. veranschlagten Provision, somit . . . . 30 „ — „

2. Entschädigung wegen pflichtwidrig unterlassener Anmeldung bei der Bezirkskrankencasse, und zwar Auslagen für ärztliche Behandlung 37 fl., für Medicamente 25 fl., Entgang des Krankengeldes 44 fl. 40 kr. . . . 106 „ 40 „

3. Ersatz der im Vorjahre zu gering berechneten Provision . . . . 38 „ 21 „

474 fl. 61 kr.

Der Beklagte begründete die Entlassung des Klägers mit dessen andauernder Krankheit und Kränklichkeit sowie der Dienstesverweigerung, bemerkt, dass Kläger, der bereits Mitglied eines Krankenunterstützungsvereines war, bei Antritt des Dienstes zur Vermeidung der Eintragung bei der Bezirkskrankencasse bei dem staatlich genehmigten jüdischen Krankenvereine „Nächstenliebe“ eingetreten ist und bei beiden Vereinen unentgeltliche ärztliche Behandlung und Medicamente hatte; dass weiters die monatlichen Provisionsabrechnungen von dem Kläger genehmigt wurden und die Berechnung der Provisionen den vertraglichen Abmachungen gemäß erfolgte.

Das Klagebegehren wurde in allen drei Punkten abgewiesen.

Gründe: Nach den vom Kläger gemachten Ansprüchen ist zunächst zu erörtern, ob der Beklagte zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt war. Der Beklagte gründet, wie sich aus dem vorstehenden Sachverhalte ergibt, die Aufhebung des Dienstverhältnisses auf die anhaltende Krankheit und Kränklichkeit des Klägers. Dieser war infolge Krankheit, wie unbestritten ist, vom 21. Februar bis 29. März 1899 an der Leistung seiner Dienste verhindert und ist auch gegenwärtig noch kränklich. Als Entlassungsgrund wird weiters auch der Umstand geltend gemacht, dass der Kläger am 1. April 1899 seine Dienste zu leisten verweigerte.

Gemäß Art. 64, Z. 4, H. G. B. kann gegen den Handlungsgehilfen die Aufhebung des Dienstverhältnisses erfolgen, wenn er durch anhaltende Krankheit oder Kränklichkeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird. Was unter anhaltender Krankheit zu verstehen sei, wird nicht näher präcisiert.

Wohl bestimmt Art. 60 H. G. B., dass, wenn der Gehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, er dadurch bis zur Dauer von sechs Wochen seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt nicht verlustig wird, durch diese Anordnung wird aber die Frage, ob zeitweise Behinderung durch Krankheit (unverschuldetes Unglück) dem Principal das Recht der Entlassung gibt, nicht geregelt, diese Frage bleibt darin unberührt und offen.

Gemäß §. 25 des Ef. G. zum H. G. B. bleiben die in den Gewerbegesetzen über das gewerbliche Hilfspersonal enthaltenen Vorschriften, insoferne sie sich auf Gehilfen bei Handlungsgewerben beziehen und die Art. 59 bis 65 H. G. B. nicht etwas anderes verfügen, neben dem Handelsgesetzbuch in Kraft und gemäß §. 92 Gew. O. finden die Bestimmungen der (§§. 72 bis 105) Gewerbeordnung insoferne Anwendung, als in dem Handelsgesetzbuche nicht etwas anderes angeordnet ist.

Da nun über den Begriff „anhaltende" Krankheit im Handelsgesetzbuche keine nähere Bestimmung enthalten, so findet im gegebenen Falle die Norm des §. 82, lit. h Gew. O. sinngemäße Anwendung und hiernach kann die Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung erfolgen, wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert. Hiernach ist also die mit Schreiben des Beklagten ddto. 22. März 1899 erfolgte Kündigung des Dienstverhältnisses als gerechtfertigt anzusehen und hätte nach der Ansicht des Beklagten die Aufhebung des Dienstverhältnisses und die Entlassung des Klägers binnen weiteren zwei Wochen, das ist am 4. April 1899, erfolgen sollen.

Es liegt aber auch der im Art. 64, Z. 3, H. G. B. normierte Entlassungsgrund vor, weil darin, dass der Kläger der Anordnung des Beklagten entgegen es ablehnte, im Bezirke Meidling einzucassieren, eine Verweigerung der Dienstleistung erblickt werden muss.

Wenn auch der als Incassant aufgenommene Kläger bisher nur in den Bezirken Währing, Josefstadt und Neubau eincassiert hatte, so hatte er damit keineswegs ein förmliches Recht erworben, seine Dienste gerade nur in diesen Bezirken zu leisten; die Verweigerung der Dienstleistung stellt sich umsomehr als eine ungerechtfertigte dar, als keineswegs feststeht, dass mit der Eincassierung in Meidling für den Kläger eine nennenswerte Einbuße an Provision verbunden gewesen wäre.

2. Nach §. 31 des Krankenversicherungsgesetzes sind die Arbeitgeber allerdings verpflichtet, die von ihnen beschäftigten versicherungspflichtigen Personen, soferne ihre Beschäftigung die Mitgliedschaft zu der Bezirkskrankencasse begründet, anzumelden.

Durch die unterlassene Anmeldung entsteht aber der versicherungspflichtigen Person keineswegs ein Anspruch gegen den Arbeitgeber, sondern unter den gesetzlichen Voraussetzungen nur gegen die Bezirkskrankencasse, wohl aber würde dann gemäß §. 32 K. V. G. der Arbeitgeber der Casse den gesammten Aufwand zu erstatten haben, den sie auf Grund gesetzlicher oder statutarischer Vorschrift zur Unterstützung einer gar nicht oder erst nach der Erkrankung angemeldeten Person gemacht hat. Die Anmeldung kann jederzeit auch durch die versicherungspflichtige Person erfolgen und gemäß der Bestimmung des §. 13, Z. 1, Abs. 2 K. V. G. beginnt die Mitgliedschaft der versicherungspflichtigen Personen bei der Bezirkskrankencasse mit dem Tage, an dem sie in die betreffende Beschäftigung eintreten.

Nach den Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes steht somit der versicherungspflichtigen Person kein Klagerecht gegen den Arbeitgeber auf Ersatzleistung wegen unterlassener Anmeldung zu. Abgesehen davon sind nach §. 13, Z. 1 K. V. G. Mitglieder einer Bezirkskrankencasse zunächst die im Sprengel derselben beschäftigten versicherungspflichtigen Personen, welche nicht bei einer der übrigen im §. 11 bezeichneten Cassen in der in diesem Gesetze vorgeschriebenen Art und Höhe gegen Krankheit versichert sind; unter den im §. 11 K. V. G. bezeichneten Cassen werden in Z. 6 die in Gemäßheit der geltenden Vereinsgesetzgebung errichteten Krankencassen (Vereinskrankencassen) einschließlich der registrierten Hilfscassen gemäß §. 7 des Gesetzes vom 16. Juli 1892, R. G. Bl. Nr. 202, angeführt.

Wie nach der Aussage des Zeugen Dr. Isidor B. und Ignaz D. und dem eigenen Geständnisse des Klägers dargethan ist, gehört Kläger zwei solchen Vereinskrankencassen als Mitglied an, hat von diesen Cassen Unterstützungen von 80 fl. bezogen und ist derselbe, wie nach der Aussage des Zeugen D. als erwiesen anzunehmen ist, dem Krankenunterstützungsvereine „Nächstenliebe“ infolge Aufforderung des Beklagten beigetreten. Es sollte hiedurch, wie nach der glaubwürdigen Angabe des Beklagten im Zusammenhalte mit der Aussage des vorgenannten Zeugen erwiesen ist, die Eintragung in die Bezirkskrankencasse ersetzt werden.

Nach der Höhe des Krankengeldes (10 fl. pro Woche) entspricht dieser Krankenverein offenbar der Anordnung des §. 60 K. V. G.

Nur nebenher mag erwähnt werden, dass Kläger Anspruch auf unentgeltliche ärztliche Behandlung hatte, daher das Geschenk von 30 fl.,

respective 35 fl. an den Vereinsarzt Dr. B. nach Anbringung der Klage einem Ersatzanspruche gewiss nicht zugrunde gelegt werden könnte.

Der auf die unterlassene Anmeldung bei der Bezirkskrankencasse gegründete Ersatzanspruch entbehrt daher jeden gesetzlichen Haltes.

Was endlich die Zahlung des unter dem Titel Rückersatz von unberechtigten Abzügen geforderten Betrages per 38 fl. 21 kr. anlangt, so wurde nach der Aussage des erstgenannten Zeugen Ignaz D. als erwiesen angenommen, dass der Kläger mit den Abzügen einverstanden war und insbesondere die seinerzeitigen Abrechnungen nicht beanständete, diese Rechnungen sind daher als genehmigt anzusehen und da von einem Irrthume oder Betrug (Art. 294 H. G. B.) gewiss keine Rede sein kann, so ist der Anspruch auf Zahlung des Betrages von 38 fl. 21 kr. ebenfalls gänzlich ungerechtfertigt.

Da der Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses auf Seite des Klägers liegt, beziehungsweise der Kläger selbst den Grund zu seiner Entlassung gegeben hat, so kann er auch keine Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist beanspruchen und es war somit das Klagebegehren in allen Punkten als völlig unbegründet abzuweisen.

Der vom Kläger eingebrachten Berufung wurde vom k. k. Landesgerichte Wien in C. R. A. als Berufungsgericht mit Entscheidung vom 10. Mai 1899, $\frac{\text{Cg. VI 190/99}}{10}$ keine Folge gegeben.

Gründe: Die Entscheidung über den Anspruch des Klägers auf Gehalt und Provision per 330 fl. hängt von der Frage ab, ob die vom Beklagten geltend gemachten Entlassungsgründe (Art. 64, Z. 4 und 3, H. G. B.) vorliegen. Nach den Aussagen der Zeugen Ignaz D. und Dr. Isidor B., gegen deren Glaubwürdigkeit keinerlei Bedenken vorliegt, ist Kläger zweifellos häufigen Erkrankungen, wenn gleich meistens von kürzerer Dauer, ausgesetzt, wodurch er an der regelmäßigen Ausübung seines Dienstes behindert ist. Dieser als Kränklichkeit zu bezeichnende Zustand ist auch als ein anhaltender anzusehen, weil nach der Aussage des letzteren sachkundigen Zeugen bei dem Kläger eine Disposition zu Erkrankungen im Magen und zu Darmkatarrhen vorhanden ist, welche durch die mit seiner Beschäftigung verbundene Lebensweise noch gesteigert wird.

Der Kläger war aber nach der Aussage des Zeugen D. schon während der letzten 14 Tage vor dem 21. Februar 1899 infolge Unwohlseins an der vollständigen Ausübung seines Dienstes behindert, wenn er auch angeblich noch nicht in ärztlicher Behandlung stand. Die Gesammtdauer der Zeit, während welcher Kläger an der Ausübung seines Dienstes behindert war, beträgt also mehr als sechs Wochen; es ist daher, auch wenn die Anschauung des Berufungswerbers, dass

die Kränklichkeit nur dann als eine anhaltende anzusehen sei, wenn die Dauer des einzelnen Krankheitsfalles sechs Wochen übersteigt (Art. 60 H. G. B.), richtig wäre, der im Art. 64, Z. 4, H. G. B. bezeichnete Grund zur sofortigen Aufhebung des Dienstvertrages als gegeben zu erachten.

Aber auch der zweite Entlassungsgrund, nämlich die ungerechtfertigte Dienstesverweigerung, liegt vor, weil eine ausdrückliche Vereinbarung dahin, dass Kläger nur in den Bezirken Währing, Josefstadt und Neubau verwendet werden durfte, nach den eigenen Angaben des Klägers und den hiemit übereinstimmenden Wahrnehmungen des Zeugen D. nicht zu erweisen und die einer angeblichen Zusage nicht entsprechende Zuweisung eines anderen Bezirkes mit Rücksicht auf den im Verhältnis zur geringfügigen Provision hohen fixen Gehalt keinen genügenden Grund zu einer Dienstesverweigerung bildet, dem Kläger vielmehr freistand, vom Beklagten den Ersatz des ihm allenfalls zugehenden Schadens zu verlangen.

Bezüglich der Entschädigungsansprüche wegen der dem Beklagten zur Last fallenden Unterlassung der Anmeldung des Klägers bei der Bezirkskrankencasse war vor allem zu entscheiden, ob Kläger mit Rücksicht darauf, dass er zwei anderen Krankenunterstützungsvereinen angehörte, überhaupt versicherungspflichtig war. Diese Frage muss bejaht werden, weil aus den vorgelegten Statuten dieser Vereine entnommen wurde, dass dieselben den Anforderungen des §. 60 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, nicht entsprechen.

Kläger war demnach gemäß §. 13 des cit. Gesetzes Mitglied der Bezirkskrankencasse und begann seine Mitgliedschaft ganz unabhängig von der dem Gewerbeinhaber obliegenden Anmeldung mit dem Tage, an dem er bei dem Beklagten in Beschäftigung trat. Von diesem Augenblicke an war Kläger nach Maßgabe des Statutes der Bezirkskrankencasse berechtigt, im Falle seiner Erkrankung sie in Anspruch zu nehmen, zu welchem Zwecke er seine Erkrankung dem Cassenarzte bekanntzugeben hatte. Hat er dies nicht gethan und ist er dadurch seines Anspruches an die Bezirkskrankencasse verlustig geworden, so ist dies sein Verschulden, ein Zusammenhang zwischen der Anmeldungspflicht des Gewerbeinhabers und der Unterstützungspflicht der Krankencasse gegenüber dem Versicherten besteht nicht. Dies ergibt sich insbesondere auch aus dem §. 32 des bezogenen Gesetzes, wonach der Arbeitgeber, welcher seiner Anmeldepflicht nicht genügt, der Casse den gesammten Aufwand zu ersetzen hat, welchen sie zur Unterstützung einer gar nicht angemeldeten Person gemacht hat.

Der Entschädigungsanspruch des Klägers erscheint aber auch deshalb unbegründet, weil noch gar nicht feststeht, dass dem Kläger durch die Unterlassung des Beklagten ein Schade erwachsen ist, indem

Kläger seinen Anspruch an die Bezirkskrankencasse noch gar nicht geltend gemacht hat, beziehungsweise nicht nachgewiesen ist, dass er infolge der Unterlassung der Anmeldung seines Anspruches gegen die Casse verlustig geworden sei.

Nr. 211.

Der Handlungsgehilfe kann Gehalt und Unterhalt für die Zeit von sechs Wochen im Falle der Erkrankung nur dann fordern, wenn das Dienstverhältnis nicht früher aufgelöst wird.
Die Geltendmachung einer kürzeren Kündigungsfrist wird durch Art. 60 H. G. B. nicht gehindert.*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Juli 1899, Cr. VI 518/99
5

Kläger Richard P. war bei dem Beklagten Franz S. unter Vereinbarung eines monatlichen Lohnes von 75 fl. und einer 8tägigen Kündigungsfrist als Commis in den Dienst eingetreten. Am 14. Juli d. J. erkrankte er. Seither war er unfähig, Dienste zu verrichten; der Beklagte kündigte ihm am 15. Juli d. J. das Dienstverhältnis vertragsmäßig auf acht Tage, vergütete ihm auch den Lohn für die 8tägige Kündigungsfrist; Kläger beansprucht aber, da er durch Krankheit an der Leistung der Dienste verhindert sei, den Lohn für die Dauer von sechs Wochen. Unter Einschränkung des in der Klage auf 97 fl. 50 kr. gerichteten Klagebegehrens auf 85 fl. wird beantragt, den Beklagten zur Zahlung dieses Betrages sammt Gerichtskosten zu verurtheilen.

Der Beklagte bestreitet den Anspruch und beantragt die Abweisung des Klagebegehrens.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 60, H. G. B. hat ein Handlungsgehilfe, der durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seiner Dienste zeitweise verhindert wird, bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt.

Zur Geltendmachung dieses Anspruches ist aber erforderlich, dass das Dienstverhältnis während dieser Zeit fortbesteht, es ist Voraussetzung, dass das Dienstverhältnis während der sechs Wochen nicht aus anderen Gründen gelöst wird; es wird also die Geltendmachung anderer Auflösungsgründe, z. B. der Kündigung auf kurze Frist oder des Rechtes zur sofortigen Entlassung durch die Bestimmung des

*) Vergl. die gegentheilige Entscheidung Nr. 3.

Art. 60 H. G. B. nicht beeinträchtigt. Denn gemäß Art. 61, Abs. 1 H. G. B., kann die Kündigungsfrist vertragsmäßig beliebig bestimmt werden, ohne dass nach Anlass oder Dauer der Frist eine Beschränkung gesetzt wäre, insbesondere hindert auch eine Erkrankung des Handlungsgehilfen den Principal nicht, von dem Rechte der Kündigung auf die vereinbarte kurze Frist Gebrauch zu machen.

Hiernach war der Beklagte vollkommen im Rechte, wenn er dem Kläger das Dienstverhältnis am 15. Juli auf die vertragsmäßig bestimmte Zeit von acht Tagen aufkündigte. Der Anspruch auf Zahlung des Lohnes für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist, d. i. also für weitere 34 Tage, besteht nicht zurecht; das eingeschränkte Klagebegehren war daher abzuweisen, ohne dass weiters in die Erhebung und Feststellung des bestrittenen Umstandes einzugehen war, ob die Erkrankung des Klägers derartig ist, dass er zur Leistung des Dienstes verhindert ist oder bis zur Dauer von 6 Wochen behindert sein wird.

Nr. 212.

Das Arbeitsverhältnis kann auch während der vier ersten Wochen der Krankheit des Hilfsarbeiters vom Gewerbeinhaber durch Kündigung aufgelöst werden.*) (§§. 77, 82 lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 4. Mai 1900 Cr. I 162/00
3

Kläger stand seit 29. November 1899 bei dem Beklagten als Schlosser gegen einen Tagelohn von 3 K 20 h und vereinbarter 14tägiger Kündigung in Arbeit; am 18. April l. J. erkrankt, erhielt er den Krankenzettel ausgefolgt, gleichzeitig wurde ihm aber das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Am 3. Mai wiedergenesen, meldete er sich zur Arbeit, wurde jedoch zu derselben unter Hinweis auf die bereits abgelaufene Kündigungsfrist nicht mehr zugelassen.

Der Kläger, welcher die ihm erst nach der Erkrankung ertheilte Kündigung als unwirksam ansieht, begehrt Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 38 K 40 h, wogegen beklagterseits unter Hinweis auf die ordnungsmäßige Auflösung des Vertragsverhältnisses Abweisung der Klage beantragt wird.

---

*) Vergl. die gegentheilige Entscheidung Nr. 3.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Bestimmung des §. 82 lit. h Gew. O. zu folgern, dass vor Ablauf der vier ersten Krankheitswochen das Arbeitsverhältnis im Wege der Kündigung nicht zur Auflösung gebracht werden könne, erscheint nicht gerechtfertigt, da §. 82 nur die Gründe einer vorzeitigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne vorhergegangene Kündigung normiert, die Begriffe „Entlassung“ und „Kündigung“ strenge auseinander gehalten werden müssen und die Annahme eines solchen im Gesetze nicht statuierten Verbotes mit dem Wortlaute des Einganges des §..82 nicht in Einklang zu bringen wäre; müsste doch auch analogerweise im Falle des §. 82 lit. i Gew. O. bei vereinbarter kürzerer Kündigungsfrist die einem gefänglich eingezogenen und noch vor Ablauf von 14 Tagen aus der Haft entlassenen Hilfsarbeiter gegebene Kündigung gleichfalls für unzulässig gehalten werden, eine Auslegung, welche weder den Intentionen des Gesetzes, noch den allgemeinen Interpretationsvorschriften (§. 6, a. b. G. B.) entsprechen würde.

Die Gewerbeordnung kennt nach §. 77 nur eine Beschränkung hinsichtlich der Kündigung, bzw. des Austrittes, u. zw. bei Accordarbeitern, erkennt aber im übrigen das Arbeitsverhältnis — in Ermangelung einer sonstigen Vereinbarung — bei präsumierter 14tägiger Kündigungsfrist als jederzeit lösbar an.

Da somit die vom Beklagten dem Kläger bereits am ersten Krankheitstage gegebene Kündigung vom gesetzlichen Standpunkte aus als zulässig angesehen werden muss und infolge derselben das Arbeitsverhältnis seine ordnungsmäßige Lösung fand, steht dem Kläger ein Anspruch auf eine Lohnentschädigung im Sinne des §. 84 Gew. O. nicht zu, weshalb das Klagebegehren abgewiesen wurde.

Nr. 213.

Durch Erkrankung des Hilfsarbeiters wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht unterbrochen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. September 1899, Cr. III 1415/99

5

Der Omnibusconducteur Jacob C. belangte die beklagte Gesellschaft auf Zahlung von 78 fl. 05 kr. mit der Begründung, dass die ihm im April gegebene Kündigung durch seine während der Kündigungsfrist eingetretene Krankheit wirkungslos geworden sei und dass er erst am 30. Mai 1899 von der Beklagten wieder in den Dienst aufgenommen wurde, somit durch mehr als einen Monat, mindestens aber in der

Zeit vom 28. April 1899 bis 29. Mai 1899 ohne den ihm gebürenden Verdienst gewesen sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Gesellschaft war vertragsmäßig berechtigt, dem Kläger siebentägig zu kündigen, und hat am 18. April 1899 von diesem Kündigungsrechte Gebrauch gemacht. Da weder die gesetzliche noch die vertragsmäßige Kündigungsfrist durch eine Krankheit des Bediensteten in ihrem Laufe unterbrochen, noch auch die Kündigung durch eine solche Krankheit wirkungslos wird, da somit am 28. April 1899 Kläger gar nicht mehr im Dienste der beklagten Gesellschaft stand, vielmehr dieses Dienstverhältnis am 28. April 1899 schon ordnungsmäßig gelöst war, da endlich Kläger erst am 31. Mai 1899 wieder in den Dienst der Beklagten aufgenommen wurde, ist die letztere nicht verpflichtet, dem Kläger für die Zeit vom 28. April 1899 bis 29. Mai 1899 den Verdienstentgang zu ersetzen.

Nr. 214.

Die Einberufung des Handlungsgehilfen zur Waffenübung ist nicht als eine durch unverschuldetes Unglück bewirkte Behinderung der Dienstleistung aufzufassen*). Art. 60 H. G. B.

Im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses können Lohnvorschüsse, die bei Fortdauer ratenweise abzustatten wären, sofort gefordert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Juli 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 430/99}{5}$.

Der Handlungsgehilfe Julius G. belangte den Rudolf M. auf Zahlung des Betrages von 115 fl., indem er anführt, er habe sich bei Eintritt in den Dienst die Zahlung des Gehaltes auch für die Dauer der Waffenübung ausbedungen. Beklagter weigere sich aber jetzt, ihm für die Zeit vom 11. Mai bis 10. Juni, während welcher Zeit er zur Waffenübung einberufen war, den Lohn zu bezahlen, indem er seine Verpflichtung hiezu in Abrede stellt. Kläger rechnet von dem Lohnanspruch für die Zeit vom 10. Juni bis 30. Juni den Gehaltsvorschuss per 75 fl. ab,

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

---

*) Im gleichen Sinne ergieng die Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. October 1900 $\frac{\text{Cr. II } 1/00}{4}$.

Gründe: Kläger hat bei Eintritt in den Dienst anlässlich des Gespräches über die ihm als Reserveofficier im nächsten Frühjahr bevorstehende Waffenübung sich geäußert, dass er auf den Gehalt während der Waffenübung Anspruch erhebe. Wenn der Beklagte darauf nichts entgegnete, so hat er sich damit noch nicht einverstanden erklärt, dem Kläger den Gehalt auch für die Zeit der Waffenübung zu bezahlen, weil das Schweigen, von diesbezüglichen speciellen gesetzlichen Bestimmungen abgesehen, nur dann als Zustimmung angesehen werden kann, wenn die Umstände von der Art sind, dass das Schweigen vernünftigerweise keine andere Deutung zulässt; dies trifft aber für den vorbezeichneten Fall nicht zu, da der Beklagte damals keinen Anlass hatte, auf die in Frage kommende klägerische Bemerkung sich bestimmt zu äußern, die Entschließung über diese Frage, da sie nicht als Bedingung oder Voraussetzung des Eintrittes des Klägers in den Dienst des Beklagten in Betracht kommt, vielmehr, wie der Beklagte anführt. der Zukunft vorbehalten werden konnte. Dass der Kläger auch selbst nicht der Meinung war, es sei bereits bei seinem Eintritte in den Dienst über Fortzahlung des Gehaltes für die Dauer der Waffenübung eine feste Abmachung getroffen worden, dafür spricht auch sein Verhalten bei Auszahlung des Betrages von 26 fl. 60 kr. Denn nach der Aussage der vernommenen Zeugen hat der Kläger nur wiederholt das Ersuchen gestellt, ihm auch für die Dauer der Waffenübung den Gehalt auszubezahlen, ohne auf die vermeintliche frühere Abmachung Bezug zu nehmen.

Da im allgemeinen der Anspruch auf Zahlung des Lohnes von der Leistung der Dienste und Arbeiten, bzw. dem Bereitsein hiezu abhängt (§. 1155 a. b. G. B.) und die Einberufung zur Waffenübung auch nicht als eine durch unverschuldetes Unglück bewirkte Behinderung in der Leistung des Dienstes im Sinne des Art. 60 H. G. B. angesehen werden kann, so stellt sich der Anspruch des Klägers auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit der Waffenübung als Reserveofficier. d. i. für die Zeit vom 10. Mai bis 10. Juni d. J., als unbegründet dar.

Was nun den Gehalt für die Zeit vom 10. bis 30. Juni d. J. anbelangt, so ist der auf diese Zeit entfallende Gehalt von 53 fl. 40 kr. durch den Gehaltsvorschuss von restlichen 75 fl. getilgt und ergibt sich hiernach noch ein Guthaben von 21 fl. 60 kr. zu Gunsten des Beklagten.

Der Umstand, dass der Gehaltsvorschuss bei Fortdauer des Dienstverhältnisses in monatlichen Theilbeträgen von 15 fl. von dem Gehalte in Abrechnung gebracht werden sollte, steht der Abrechnung des 15 fl., bzw. 30 fl. — denn auch nach der klägerischen Anschauung wären bereits zwei Raten, nämlich am 1. Juni und 1. Juli à per 15 fl. fällig — übersteigenden Mehrbetrages nicht entgegen, weil diese Abstattung in

Theilbeträgen der Natur der Sache nach die Fortdauer des Dienstverhältnisses zur Voraussetzung hatte und mit dem Aufhören des Dienstverhältnisses der ganze als eine im vorhinein erfolgte Gehaltszahlung zu behandelnde Vorschuss gefordert, rücksichtlich von dem letzten Gehalte in Abrechnung gebracht werden kann.

Das Begehren des Klägers war somit zur Gänze abzuweisen.

Nr 215.

Die Entlassung eines Arbeiters wegen mehr als 14tägiger gefänglicher Anhaltung (§. 82, lit. i. Gew. O.) bleibt rechtswirksam, auch wenn sie erst am Tage der Enthaftung dem Arbeiter mitgetheilt wurde, sobald letzterer aus der Länge der Haft und den Umständen darauf schließen musste, dass er entlassen worden ist.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. December 1898, $\frac{\text{Cr. I 289/98}}{4}$.

Der Kläger (Weber) wurde am 9. Juni während der Arbeit verhaftet und nach durchgeführtem Strafverfahren wegen Verbrechens der öffentlichen Gewaltthätigkeit zu einer fünfmonatlichen Freiheitsstrafe, die sich an die Untersuchungshaft anschloss, verurtheilt.

Nach Abbüßung seiner Strafe kam er am 5. December in die Fabrik und verlangte Arbeit, wurde aber als entlassen zurückgewiesen. Er beanspruchte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 7 fl. und stützte seinen Anspruch auf die Behauptung, dass er während der Haft nicht entlassen worden sei, und dass er auch keinen Anlass gehabt habe, sich als entlassen zu betrachten, da sein Arbeitsbuch in der Fabrik zurückgeblieben war.

Der Beklagte (Tuchfabrikant) beantragte die Abweisung der Klage, denn der Kläger sei am Tage seiner Verhaftung entlassen und demzufolge auch im Arbeiterverzeichnisse gelöscht und in der Krankencasse abgemeldet worden. Die Bekanntgabe der Entlassung und die Ausfolgung des Arbeitsbuches sei, so lange sich der Kläger in Haft befand, unmöglich gewesen und demnach erst nach seiner Enthaftung geschehen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §. 82, lit. i Gew. O., kann ein Arbeiter sofort ohne Kündigung entlassen werden, wenn er durch länger als 14 Tage gefänglich angehalten wird.

Gegebenenfalls war der Kläger durch nahezu 6 Monate in Haft, und demnach der obige Entlassungsgrund zweifellos gegeben.

Der Kläger hat auch nicht bestritten, dass der Gegner zur Entlassung berechtigt war, sondern sich nur darauf gestützt, dass er keine Kenntnis von seiner Entlassung hatte und auch nicht vermuthete, dass er entlassen sei, da sein Arbeitsbuch vom Beklagten zurückbehalten worden war. Allein dieses Vorbringen war nicht geeignet, die durch die Löschung des Klägers im Arbeiterverzeichnisse und durch dessen Abmeldung in der Krankencasse thatsächlich erfolgte Entlassung unwirksam zu machen. Der Kläger konnte bei einer mehrmonatlichen Haft doch nicht ernstlich voraussetzen, dass der Beklagte während der ganzen Haftdauer das Arbeitsverhältnis fortbestehen lassen wolle und die Beiträge an die Krankencasse und Unfallversicherungsanstalt für ihn entrichten werde. Insbesondere berechtigt auch die Aufbehaltung seines Arbeitsbuches zu einer derartigen Annahme schon deshalb nicht, weil die „Aushändigung" des Arbeitsbuches während der Haft gar nicht möglich war.

Der Kläger nahm nach seiner Freilassung eine Mittheilung entgegen, welche er angesichts einer nahezu sechsmonatlichen Haft erwarten musste und er war darnach nicht berechtigt, die rechtmäßig geschehene Entlassung deshalb anzufechten, weil er sie angeblich erst nach seiner Enthaftung, somit erst nach Wegfall des Entlassungsgrundes in Erfahrung gebracht und vorher nicht einmal vermuthet hatte.

Demzufolge war auch sein auf die vermeintliche Unwirksamkeit der Entlassung gestützter Lohnentschädigungsanspruch im Gesetze (§. 84 Gew. O.) nicht begründet und deshalb abzuweisen.

Nr. 216.

Zum „Aussetzen der Arbeit" ist der Hilfsarbeiter nicht verpflichtet, sondern er kann wegen Mangels an Arbeit das Verhältnis einseitig lösen (§. 82 a, lit. e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 250/99}{5}$.

Kläger Franz G. trat am 5. März beim Weinhänder Jos. V. als Kellerbursche gegen einen Wochenlohn von 9 fl. in den Dienst. Am 24. April sagte ihm Beklagter, dass er morgen für ihn nichts zu thun habe und Kläger aussetzen müsse. Da Kläger auch in den folgenden zwei Tagen keine Arbeit bekam, erklärte er dem Beklagten am 27. April, dass er nicht weiter aussetzen könne und lieber seine 14 Tage mache, worauf ihm Beklagter bemerkte, dass er auf eine Kündigungsfrist keinen Anspruch habe, weil er per Tag entlohnt werde. Daraufhin habe er am 28. April sein Büchel verlangt und es abgelehnt, am nächsten Tage wieder Dienst zu machen.

Dem Begehren des Klägers auf Verurtheilung des Beklagten zur Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 18 fl. wurde stattgegeben.

Gründe: Nach §. 84 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber, wenn er den Hilfsarbeiter ohne einen gesetzlich zulässigen Grund (§. 82 Gew. O.) vorzeitig entlässt oder durch Verschulden von seiner Seite dem letzteren Grund zum vorzeitigen Auflösen des Arbeitsverhältnisses gibt (§. 82 a Gew. O.), verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn für die Kündigungsfrist zu vergüten.

Nach §. 82 a, lit. e Gew. O., kann aber der Hilfsarbeiter die Arbeit ohne Kündigung verlassen, wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben. Wie sich nun aus den beiderseitigen Ausführungen und aus der Aussage des Zeugen Carl A. ergibt und hiernach für wahr angenommen wurde, war der Beklagte am 25., 26., 27. und 28. April d. J. außerstande, dem Kläger Arbeit und Verdienst zu geben; er hat darnach im Sinne der bezogenen Gesetzesstelle durch sein Verschulden dem Kläger Grund zum Verlassen der Arbeit ohne Kündigung gegeben.

Da nun bei Eingehung des Dienstverhältnisses über die Kündigungsfrist nichts vereinbart wurde, der Kläger keineswegs als Taglöhner, sondern als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O. anzusehen ist, der Beklagte auch selbst den Kläger als Hilfsarbeiter bezeichnet, von einem Einverständnis des Klägers mit dem Aussetzen der Arbeit nach den beiderseitigen Anführungen und der Aussage des genannten Zeugen gewiss auch nicht gesprochen werden kann, so ist der Kläger im Sinne der §§. 77, 84 und 82 a, lit. e Gew. O., berechtigt, vom Beklagten die Vergütung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zu beanspruchen und war daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 217.

Der Unternehmer ist auch dann nicht berechtigt, den gegen 14tägige Kündigung aufgenommenen Hilfsarbeiter ohne Kündigung zu entlassen, wenn der Unternehmer zur Zeit keine entsprechende Arbeit für den Gehilfen hat. Der aus diesem Grunde mit Absehung von der Kündigung entlassene Arbeiter hat Anspruch auf Lohnentschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. (§§. 77, 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. November 1900, Cr. I 46/00
5

Der Kutscher J. M. begründet seine gegen den Fuhrwerksbesitzer A. N. in T. auf Lohnentschädigung pr. 32 K gerichtete Klage mit der von der Gegenseite bestrittenen Thatsache, dass Kläger am 4. November

1900 von dem Beklagten gegen 14 tägige Kündigung und gegen einen Wochenlohn von 16 K als Kutscher für ein zum Lohnfuhrwerke verwendetes Paar Pferde aufgenommen wurde, dass er vom 5. November bis 10. November 1900 die Dienste als Kutscher verrichtete, am letzteren Tage aber vom Beklagten mit der Motivirung, er habe keine entsprechend bezahlten Fuhren mehr zu leisten und um billiges Geld lasse er nicht fahren, ohne Kündigung und plötzlich entlassen wurde. Der Beklagte wendet ein, dass er den Kläger bloß zur Aushilfe während seiner Krankheit aufgenommen habe.

Da er mittlerweile wieder gesund geworden sei und weil überdies keine Fuhren mehr zu verrichten waren, habe er den Kläger sofort entlassen, wozu er nach der getroffenen Vereinbarung berechtigt gewesen sei. Der vom Kläger geführte Zeuge H. St., Kaufmann und Fuhrwerksbesitzer in S., gab eidlich an, er habe den Kläger am 6. November 1900 gefragt, ob er nicht frei sei; Zeuge brauche einen Kutscher, er würde einen höheren Lohn bezahlen, als Kläger jetzt beziehe. Kläger habe ihm bedeutet, er müsse zunächst mit seinem Alten sprechen und andern Tags habe ihm Kläger mitgetheilt, er könne es dem Beklagten nicht anthun, letzterer habe ihn gebeten zu bleiben, er werde längere Zeit bei ihm fahren können.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der glaubwürdigen, durch die Aussage des Zeugen H. St. unterstützten Parteiangabe des Klägers wurde dessen Vorbringen als erwiesen angenommen; hiernach war Beklagter nicht berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen, selbst wenn er für denselben keine Arbeit hatte. Die ohne Vorhandensein eines der im §. 82 Gew. O. angeführten Entlassungsgründe erfolgte Verabschiedung des Klägers berechtigt den letzteren zum Anspruche auf Lohnentschädigung nach §. 84 Gew. O.

Nr. 218.

Die durch Unvorsichtigkeit des Hilfsarbeiters bewirkte Beschädigung eines ihm zur Vollendung überwiesenen Fabrikates ist kein gesetzlicher Grund zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Kündigung. Die dieserhalb erfolgte Verabschiedung des Hilfsarbeiters berechtigt ihn nach §. 84 Gew. O. zum Anspruch auf Lohnvergütung (§. 82 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. November 1900, Cr. I 58/00

4

Die auf Vergütung des Lohnes pr. 40 K für den Entgang der gesetzlichen 14 tägigen Kündigungsfrist gegen den Beklagten J. B.,

Meister in der Dampfschleiferei der Glasfabrik „Elisabeth" in K., gerichtete Klage stützt sich auf die Thatsache, dass Kläger, welcher seit 5. Juni 1900 ohne Vereinbarung einer Kündigung gegen einen Wochenlohn von 20 K bei dem Beklagten als Glasmachergehilfe in Verwendung stand, am 22. November 1900 ohne gesetzlichen Grund entlassen wurde. Beklagter negiert den geltend gemachten Anspruch und wendet ein, Kläger habe am 19. November 1900 den zweiten Gehilfen J. P. zu überreden gesucht, mit ihm gemeinschaftlich die Arbeit sofort zu verlassen, ohne noch den erhaltenen Lohnvorschuss von 12 K abgearbeitet zu haben, und überdies habe er am 22. November 1900 einen ihm zur Vollendung übertragenen wertvollen Schirm durch Unvorsichtigkeit, möglicherweise auch absichtlich, zerschlagen, wobei Kläger noch höhnisch lachte, als Beklagter ihn wegen des zugefügten Schadens tadelte. Deshalb habe Beklagter den Kläger sofort entlassen.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des Betrages von 39 K 20 h verurtheilt; mit dem Mehrbetrage pr. 80 h wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Nachdem Beklagter bereits am 19. November davon Kenntnis erlangt hatte, dass Kläger den Gehilfen J. P. zum Verlassen der Arbeit zu überreden versucht hat, Beklagter aber, ohne hieraus irgend welche Consequenzen zu ziehen, den Kläger weiter arbeiten ließ, so hat Beklagter stillschweigend dem Kläger sein pflichtwidriges Verhalten nachgesehen und darf hinterher dieses Verschulden des Klägers zur Begründung der Entlassung nicht mehr heranziehen. Desgleichen lässt sich der Umstand, dass Kläger durch Unvorsichtigkeit einen Schirm zerschlagen hat, unter keinen der im §. 82 lit. a bis i Gew. O. angeführten Entlassungsgründe einreihen. Die Vermuthung des Beklagten, Kläger habe den Schirm vorsätzlich zerbrochen, wurde nicht bewiesen. Aber auch in dem weiteren Umstande, dass Kläger den ihm ausgesprochenen Tadel mit einem höhnischen Lachen erwiederte, kann ein Entlassungsgrund nicht erblickt werden, weil sich diese Handlungsweise wohl als eine Verletzung der dem Arbeitgeber gebührenden Achtung, nicht aber als eine dem letzteren zugefügte grobe Ehrenbeleidigung darstellt.

Dem Kläger musste deshalb die Lohnvergütung pr. 39 K 20 h zuerkannt werden; bezüglich des Mehrbetrages pr. 80 h war der Klageanspruch abzuweisen, weil Beklagter den noch nicht abgearbeiteten Lohnvorschuss pr. 80 h zur Compensation einwendete und Kläger diese Gegenforderung als richtig und fällig anerkannte.

Nr. 219.

Die einseitige Verkürzung der Arbeitszeit durch den Gewerbeinhaber berechtigt den Accordarbeiter zum Anspruch auf angemessene Entschädigung (§§. 1155 und 1160 a. b. G. B. und §. 84 Gew. O.), falls er sich nicht mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden erklärt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. September 1898, Cr. 129/98
5

Der Kläger war in der Gießerei des Beklagten als Graugießer gegen Accordlohn beschäftigt. Am 1. September wurde ihm von dem Fabriksmeister C. S. bedeutet, dass wegen Mangels an Arbeit in dieser Woche nicht weiter gearbeitet werde, er möge erst Montag in die Arbeit kommen. Der Kläger kam an dem genannten Tage (5. September) in das Arbeitslocale, wurde jedoch angeblich wegen Arbeitsmangels wieder weggeschickt und auf den nächsten Tag bestellt. Dieser Vorgang wiederholte sich bis zum 14. September noch einigemale, so dass Kläger während dieses Zeitraumes nur an einem Tage beschäftigt wurde, wobei er 2 fl. 51 kr. verdiente. Der Kläger hatte überdies auch noch im Monate August an vier Tagen keine Arbeit erhalten, indem an allen vier Samstagen gefeiert worden war. Die Mittheilung davon, dass gefeiert werde, geschah immer erst Tags zuvor (am Freitag). Nach den Angaben des Beklagten erfolgte die theilweise Einstellung des Betriebes in Grauguss lediglich wegen Arbeitsmangels; Kläger habe sich damit einverstanden erklärt, indem er sich äußerte, er wolle nicht aus der Arbeit treten, sondern warten, bis wieder Arbeit sein werde. Nach den Angaben des Klägers war dagegen Arbeit genügend vorhanden, indem die Gießer A. M., A. L. und A. F. während der ganzen Zeit voll beschäftigt worden seien, wogegen der Beklagte einwendete, dass die genannten drei Gießer nicht im Grauguss, sondern ausschließlich im Weich- und Stahlguss, wofür der Kläger keine Eignung besitze, gearbeitet haben. Bezüglich des vom Beklagten behaupteten Einverständnisses gab der Kläger an, dass er wohl erklärt habe, bis Montag den 5. September warten zu wollen, dass er aber sonst mit dem Feiern nicht einverstanden gewesen sei und gegen den Ausfall der Samstage im August jedesmal protestiert habe.

Der Kläger beantragte die Verurtheilung des Beklagten zum Ersatze des Lohnes von 2 fl. täglich (welcher Betrag der Krankencasse als Durchschnittsverdienst zur Bemessung des Versicherungsbeitrages angezeigt worden war), für die Zeit vom 1. bis 14. September, dann für vier Samstage im Betrage von 30 fl.

Der Beklagte bat um Abweisung der Klage.

Der Zeuge C. S. gab unter Eid an, dass der Kläger am 1. September auf die Mittheilung, dass bis Montag keine Arbeit für ihn sei, erklärt habe, bis Montag (den 5. September) warten zu wollen. Die Zeugen A. M., A. L. und A. F. bestätigten unter Eid, dass sie in der Zeit vom 5. bis 14. September auch an Grauguss gearbeitet haben.

Die Arbeitsordnung des Beklagten enthielt die nachstehende Bestimmung:

„Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 6 Uhr früh und endet am Samstag nachmittags 5 Uhr. Bei Arbeitsmangel kann die Arbeitszeit unter Wahrung der Kündigungsfrist (3 Tage) verkürzt werden."

Aus den vom Beklagten vorgelegten Lohnlisten wurde festgestellt, dass der Durchschnittsverdienst des Klägers 1 fl. 20 kr. pro Tag betragen hat.

Der Beklagte wurde verurtheilt, dem Kläger

a) für die vier Samstage, welche er im August nicht beschäftigt worden war, 1 fl. 20 kr. × 4 = . 4 fl. 80 kr.

b) für die Zeit vom 5. bis 14. September, d. i. für 8 Arbeitstage, an denen er nicht beschäftigt war, 1 fl. 20 kr. × 8 = 9 fl. 60 kr.

zusammen . . . . 14 fl. 40 kr.

zu bezahlen.

Der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die eigenen Angaben des Klägers ließen entnehmen, dass er am 1. September die Mittheilung des Meisters C. S., dass bis Montag (den 5. September) keine Arbeit für ihn sei, mit der Erklärung, bis dahin warten zu wollen, beantwortet und hiemit sein Einverständnis mit dem Aussetzen der Arbeit bis 5. September zum Ausdrucke gebracht hat.

Sobald aber ein Einverständis vorlag, konnte der Kläger ohne ausdrücklichen Vorbehalt keine Lohnentschädigung für die Dauer der Unterbrechung der Arbeit ansprechen, da diese gemäß §. 1160 a. b. G. B. nur im Falle einer vom Arbeitgeber verschuldeten Unterbrechung gebürt, daher bei einer mit diesem vereinbarten Unterbrechung der Arbeit ein Anspruch nicht besteht. Der klägerische Lohnentschädigungsanspruch für die Zeit vom 5. September war demnach zurückzuweisen.

In anderer Art unterblieb die Beschäftigung des Klägers vom 5. bis 14. September. Nach den beiderseitigen Vorbringen und der beeideten Aussage des Meisters C. S. kam der Kläger vom 5. September angefangen täglich in die gegnerische Gießerei, wurde aber mit Ausnahme eines einzigen Tages, an dem er Beschäftigung erhielt,

von einem Tage zum anderen hingehalten. Darnach hat einerseits der Beklagte den Kläger für jeden Tag in die Gießerei bestellt, anderseits der Kläger sich täglich durch sein Erscheinen am Arbeitsorte dem Beklagten zur Verfügung gehalten. Dass der Kläger seine mit dem täglichen Erscheinen am Arbeitsorte verbundene Bereitschaft unentgeltlich in den Dienst des Beklagten gestellt und sich des für diesen Fall im §. 1155 a. b. G. B. vorgesehenen Anspruches auf eine angemessene Entschädigung begeben hätte, war nicht anzunehmen.

Ebensowenig konnte angenommen werden, dass der Kläger mit dem Ruhen der Arbeit an den vier Samstagen im August einverstanden gewesen wäre und auf eine Entschädigung für den Lohnentgang an diesen vier Samstagen Verzicht geleistet hätte.

Auf ein Einverständnis ließ sich schon deshalb nicht schließen, weil der Kläger jedesmal erst am Freitage von dem Ausfallen der Arbeit am Samstag Kenntnis erhalten hatte und demnach gar nicht um seine Zustimmung befragt, sondern einfach angewiesen worden war, erst am Beginn der nächsten Woche wieder zu kommen. Ein Verzicht auf Entschädigung für den Lohnentgang an diesen Tagen war aber aus dem Grunde ausgeschlossen, weil zufolge der Arbeitsordnung die einseitige Verkürzung der Arbeitszeit nur unter Wahrung der Kündigungsfrist, somit erst nach drei Tagen früher erfolgter Anzeige hätte stattfinden können, was jedoch gegebenenfalls nicht zutraf, da die Kürzung der Arbeitszeit stets erst Tags zuvor dem Kläger bekanntgegeben worden war. Das Recht des Klägers auf Entschädigung für den Lohnentgang an den vier Samstagen im August war somit in der bestehenden Arbeitsordnung begründet und hätte demzufolge nur durch eine Verzichtserklärung nach Art jener vom 1. September erlöschen können.

Es war daher dem Kläger die im §. 1155 a. b. G. B. vorgesehene angemessene Entschädigung für die nicht zustande gekommenen Arbeiten sowohl bezüglich der vier Samstage im August, als auch rücksichtlich der Zeit vom 5. bis 14. September zuzuerkennen. Da der Kläger an den vier Samstagen und an jenen Tagen, an denen er sich in der Gießerei eingefunden, dortselbst aber keine Beschäftigung gefunden hatte, seine Arbeitskraft nicht mehr anderweitig verwerten konnte, war die Entschädigung in der Höhe des täglichen Durchschnittsverdienstes auszumessen.

Als Durchschnittsverdienst konnte nicht der bei der Krankencasse angemeldete zufällig auf 2 fl. veranschlagte Taglohn, sondern nur der aus den Lohnlisten festgestellte effective Verdienst von 1 fl. 20 kr. pro Tag dem Urtheile zugrunde gelegt werden. Darnach war für 12 Arbeitstage der obige Betrag von 14 fl. 40 kr. zuzuerkennen, der Mehranspruch hingegen abzuweisen.

Nr. 220.

Die in Ziegeleien zwischen den Besitzern und Arbeitern übliche Vereinbarung einer von der Stückzahl der fertigen Ziegel zu berechnenden Prämie bei ununterbrochener Arbeit bis zum Schlusse der Campagne sowie des Verfalles dieser Prämie bei früherer Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig. Die Prämie ist rechtlich als ein zurückbehaltener und als Conventionalstrafe verfallender Theil des Entgeltes für die Arbeit anzusehen. Der Verfall tritt nicht ein, sobald der Arbeiter ohne Grund vorzeitig entlassen wird oder wenn der Gewerbeinhaber durch eigenes Verschulden dem Hilfsarbeiter Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt. (§§. 84 Gew. O., 88a, lit. g.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. II 2/98}}{6}$ und vom 24. August 1898, $\frac{\text{Cr. II 63/98}}{5}$ und $\frac{\text{Cr. II 64/98}}{5}$.

In der Ringofenziegelei der Firma G. K. & Sohn (Beklagten) bekamen die Ziegelarbeiter A. V., Th. S., J. D. und J. F. (Kläger) bei ihrem Eintritte je ein Lohnbüchel, auf dessen erster Seite die nachstehende Eintragung enthalten war: „Inhaber dieses Büchels erhält per 1000 Stück in den Ringofen eingeführter Ziegel eine Prämie von 50 kr., wenn derselbe ohne Unterbrechung bis zum Schlusse der Campagne in Arbeit steht. Sollte derselbe aus irgend welchen Gründen die Arbeit verlassen oder entlassen werden, so verliert er jeden Anspruch auf dieselbe.“ In der dortselbst eingeführten Arbeitsordnung fand sich keine derartige Bestimmung. Kündigung war ausgeschlossen, doch konnte die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur am Samstag erfolgen.

Alle vier Kläger sind noch vor Schluss der Campagne aus der Arbeit ausgetreten. Von denselben haben A. V. und Th. S. bis zum 28. Juni, dem Tage des Austrittes, gemeinsam 105.000 Stück Ziegel, J. D. bis zum Tage seines Austrittes am 17. August 21.420 Stück Ziegel und J. F. bis zum Austrittstage (17. August) 8160 Stück Ziegel in den Ringofen eingeführt.

Am Tage ihres Austrittes erhielten alle vier Arbeiter wohl ihren Lohn, nicht aber auch die Prämien ausbezahlt. Sie erachteten sich dadurch für verkürzt und klagten die Prämienbeträge in der Höhe von 52 fl. 50 kr., 10 fl. 71 kr. und 4 fl. 08 kr. ein. Die beklagte Firma beantragte die Abweisung der Klagen und wendete ein, dass die Kläger die Bedingung, unter welcher ihnen die Prämie zugesichert

worden war, nicht erfüllt haben und deshalb nicht berechtigt seien, deren Auszahlung zu fordern.

Die Kläger replicierten, dass die Prämie ein Theil des Lohnes sei und ihnen deshalb nicht vorenthalten werden dürfe. Überdies behaupteten sie, zum Austritte einen gesetzlich anerkannten Anlass gehabt zu haben.

Die Kläger A. V. und Th. S. führten diesfalls an, dass ihnen ohne Grund die Auferlegung einer Geldstrafe von 1 fl. angedroht worden sei und dass der Platzmeister J. G. sie mit dem Schimpfnamen Taugenichtse belegt habe.

Die Kläger J. D. und J. F. brachten vor, dass sie in ihrer Abwesenheit von dem geschäftsführenden Gesellschafter B. K. nichtsnutzige Buben genannt worden seien.

Die beklagte Firma bestritt, dass die Kläger beschimpft wurden. In Betreff der Geldstrafen gab dieselbe an, dass die Kläger A. V. und Th. S. zwei jugendliche Arbeiterinnen misshandelten und deshalb mit der Auferlegung einer Geldbuße eingeschüchtert, keineswegs aber thatsächlich bestraft werden sollten.

Von den über die angebliche Beschimpfung gehörten Zeugen hat kein einziger die klägerischen Behauptungen bestätigt.

Die Klagen wurden abgewiesen.

Gründe: Die von der beklagten Firma den Klägern versprochene und von denselben angenommene, somit unter den Parteien bedungene Prämie war gemäß §. 941 a. b. G. B. als ein im beiderseitigen Einverständnisse zurückbehaltener und im Falle einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zu Gunsten der beklagten Firma als Conventionalstrafe verfallender Theil des Entgeltes für die geleistete Arbeit anzusehen.

Die Zulässigkeit einer derartigen Vereinbarung zwischen den Parteien stand außer Zweifel, da gemäß §. 72 Gew. O. die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft ist, solche Grenzen aber weder der Einhaltung eines Theiles des verdienten Lohnes (§§. 72 und 78 Gew. O. und §. 1156 a. b. G. B.) noch der Vereinbarung des Verfalles desselben als Conventionalstrafe bei vorliegendem Vertragsbruche (§§. 72, 85 und 90 Gew. O. und §. 1336 a. b. G. B.) gesetzt sind.

Auch die Vorschrift des §. 88 a Gew. O., wonach bei dem Bestande einer Arbeitsordnung die Bestimmungen über Lohnabzüge und Conventionalstrafen in dieselbe Aufnahme zu finden haben, stand demungeachtet, dass gegebenenfalls diese Vorschrift nicht beachtet wurde, der Rechtswirksamkeit des obigen Abkommens nicht im Wege,

weil die Außerachtlassung dieser Vorschrift im Hinblick auf §. 72 Gew. O. privatrechtlich ohne Bedeutung ist und nur der Gewerbebehörde als Zuwiderhandlung gegen die über den Inhalt der Arbeitsordnungen erlassenen Bestimmungen Anlass zum Einschreiten geben könnte. Mit der alleinigen Behauptung, dass die Prämie ein Theil des Lohnes sei und bedingungslos ausbezahlt werden müsse, ließen sich daher die klägerischen Ansprüche nicht aufrecht halten.

Anders verhielt es sich allerdings mit dem zur weiteren Begründung dieser Ansprüche geschehenen Hinweise auf die angeblichen Beschimpfungen und strafweisen Lohnabzüge, welche die Kläger zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des §. 82 a, lit. b und d Gew. O. unstreitig berechtigt hätten, wofern ihnen der Beweis gelungen wäre. Denn wenn auch der Verfall der Prämie bei einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses für alle Fälle ohne Rücksicht auf den Grund vorgesehen war, so ließ sich dieser Bestimmung doch nicht eine so weitgehende Bedeutung beilegen, dass der Arbeiter auch bei grundloser Entlassung oder bei dem Vorhandensein eines gesetzlichen Austrittsgrundes (§. 82 a Gew. O.) des Anspruches auf die Prämie verlustig gehen sollte. Eine derartige Auslegung würde nicht allein der eingangs angeführten rechtlichen Eigenschaft der Prämie und dem Wesen der Conventionalstrafe als eines Entschädigungsbetrages für den dem anderen Theile zu vergütenden Nachtheil (§. 1336 a. b. G. B.) widerstreiten, sondern auch einer Einschränkung der im öffentlich rechtlichen Interesse erlassenen Anordnungen der §§. 82, 82 a und 84 Gew. O. gleichkommen und insoferne sich als unzulässig darstellen.

Im Falle einer grundlosen Entlassung des Arbeiters, sowie bei einem im Gesetze (§. 82 a Gew. O.) begründeten Rücktritt des Arbeiters, müsste sohin der Anspruch auf die Prämie, ungeachtet des bei vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses schlechthin bedungenen Verfalles derselben, allerdings als unbegründet angesehen werden. Allein gegebenenfalls wurde der Beweis über das Vorhandensein eines gesetzlichen Austrittsgrundes nicht erbracht.

Die einvernommenen Zeugen haben die Behauptung der Kläger über die Beschimpfung nicht bestätigt. Der in Aussicht genommene strafweise Lohnabzug ist nur angedroht, thatsächlich aber nicht ausgeführt worden. Die Kläger hatten somit keinen nachweisbaren Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu lösen. Demzufolge war der im Falle der vorzeitigen Lösung vorgesehene Verfall der Prämie als Conventionalstrafe auszusprechen, und da auch ein Grund zur Mäßigung des letzteren im Sinne des §. 1336 a. b. G. B. nicht vorlag, das Begehren aller vier Kläger in seiner Gänze abzuweisen.

Nr. 221.

Ordnungsstrafen können nur auf Grund einer Vereinbarung über Conventionalstrafen verhängt werden. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Arbeitgeber nicht zu. Aussetzen der Arbeit als Strafmittel. (§. 88a, lit. g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. I } 642/99}{5}$.

Der Hilfsarbeiter Franz P. belangte den Metallwarenfabrikanten Georg R. auf Zahlung des Lohnes für vier Arbeitstage im Betrage von 12 fl. 36 kr. auf Grund folgenden Thatbestandes. Er sei am 23. Mai d. J. von dem Beklagten, bei dem er seit 12. Mai 1896 unter Vereinbarung der Zulässigkeit sofortiger Lösung des Arbeitsvertrages in Arbeit stand, einer Fahrlässigkeit wegen mit der Ordnungsstrafe des Aussetzens der Arbeit durch vier Tage belegt worden, wobei ihm bedeutet wurde, wenn es ihm nicht recht sei, könne er seine Sachen haben. Aus Furcht, sofort entlassen zu werden, habe er nichts erwidert und durch vier Tage ausgesetzt. Als er nach Ablauf dieser Frist wieder in die Fabrik kam, habe man ihm eine Reducierung seines Lohnes angekündigt; hierauf habe er selbst seinen Austritt erklärt.

Der Beklagte bestreitet eine Zahlungsverpflichtung.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Sowohl das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch als auch die Specialbestimmungen der Gewerbeordnung enthalten keine Verfügung bezüglich der Verhängung von Ordnungsstrafen über den Arbeitnehmer. Es erscheint vielmehr die Verhängung von Ordnungsstrafen wider den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber nur dann zulässig, wenn dieselben sich als „Conventionalstrafen" darstellen. Unter letzteren kann man aber nur durch vorgängige Vereinbarung der Vertragstheile für gewisse künftige Fälle, auch der Art nach fixierte Strafen verstehen. Diese Annahme findet ihre Unterstützung nicht nur in dem Worte „Conventionalstrafe" selbst, sondern in der positiven Bestimmung des §. 88 a Gew. O., dass die in den Fabriken zu affichierende Arbeitsordnung die „Bestimmungen" über die eingeführten Conventionalstrafen zu enthalten habe; es ist also eine vorgängige Vereinbarung erforderlich und die Verhängung einer beliebigen Strafe für den Fall einer Ordnungswidrigkeit unzulässig. Auf Grund des erhobenen Thatbestandes ist erwiesen, dass die beklagte Firma

wider den Kläger eine in der Arbeitsordnung nicht vorgesehene und auch sonst nicht vereinbarte Ordnungsstrafe und zwar die des „Aussetzens der Arbeit" durch vier Tage und Entziehung des Lohnes für diese Zeit eigenmächtig verhängt hat.

Diese Strafe muss nach dem Gesagten als eine widerrechtlich verhängte bezeichnet werden. Die vom Beklagten eingewendete nachträgliche stillschweigende Einwilligung des Klägers in die verhängte Strafe, welche Beklagter aus dem Umstande folgert, dass Kläger dem Auftrage, durch vier Tage auszusetzen, nachkam, kann nach Ansicht des Gerichtes die Erfordernisse einer Conventionalstrafe nicht ersetzen. Auch hat das Gericht angenommen, dass diese Einwilligung, wenn sie schon aus dem bloßen Factum des Aussetzens überhaupt entnommen wird, mit Rücksicht auf die indirect angedrohte sofortige Entlassung, die allerdings nach der Arbeitsordnung zulässig war und die hiedurch bevorstehende Noth des Klägers, keine „freie" genannt werden könne, dass daher die Erfordernisse des §. 869 a. b. G. B. nicht vorhanden sind.

Es liegt somit als erwiesen vor, dass der Kläger durch vier Tage an der Arbeit, zu deren Verrichtung er bereit war, durch Verschulden des Beklagten gehindert wurde. Es ist daher letzterer gemäß §. 1155 a. b. G. B. verpflichtet, angemessene Entschädigung zu leisten; letztere deckt sich im vorliegenden Falle nach Ermessen des Gerichtes im Sinne des §. 273 C. P. O. mit dem Lohnentgange.

Nr. 222.

Der Unternehmer ist nicht berechtigt, von dem ihm zustehenden Entlassungsgrunde Gebrauch zu machen, wenn für den concreten Fall (neuerliches Blaumachen) nur eine Conventionalstrafe vereinbart war. (§. 1336 a. b. G. B., §§. 82 lit. f, 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 12. Mai 1900, $\frac{\text{Cr. I 181/00}}{4}$.

Der bei dem Beklagten als Schmiedgehilfe beschäftigt gewesene Kläger begehrt wegen am 7. Mai l. J. erfolgter plötzlicher Entlassung Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 25 K 40 h.

Der Beklagte beantragte Abweisung der Klage, da Kläger bereits einigemale blau machte und auch am 7. Mai l. J. (Montag) von der Arbeit fernblieb.

Das Beweisverfahren ergab, dass der Beklagte dem Kläger, welcher bereits früher an mehreren Montagen ungerügt ausblieb, am 6. Mai erklärte, dass er morgen in die Arbeit kommen müsste und für den Fall, als er blau machen sollte, 1 fl. Geldstrafe bekomme, welche ihm vom Lohne abgezogen werde.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Der Beklagte war zur sofortigen Entlassung des Klägers nicht berechtigt, denn durch die tagsvorher getroffene Vereinbarung wurden die Rechtsfolgen, welche für den Fall neuerlichen Blaumachens eintreten sollten, genau bestimmt. In der getroffenen Vereinbarung jener Conventionalstrafe liegt ein Verzicht auf die Geltendmachung des Entlassungsrechtes wegen jener Pflichtenverletzung.

Dem Beklagten steht also nur das Recht zu, die bedungene Conventionalstrafe zu fordern. Er kann aber auch bei Vorhandensein der objectiven Voraussetzungen auf den in §. 82, lit. f Gew. O. normierten Entlassungsgrund ebensowenig zurückgreifen, als er zu einer etwaigen Erhöhung der Conventionalstrafe über das bedungene Ausmaß berechtigt erscheinen würde.

Dem Kläger war daher die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Lohnentschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist zuzuerkennen.

Nr. 223.

Zum Begriffe einer vollständigen und rechtsgiltigen Zahlung ist die Übernahme des aufgezählten Geldes durch den lohnberechtigten Arbeiter erforderlich; die Gefahr bei eigenmächtiger Hinwegnahme des Geldes durch einen Gläubiger vor Übernahme des Lohnes durch den Arbeiter hat der Zahlende zu tragen. (§§. 425, 426, 1412, 1415, 1424 a. b. G. B., §. 78 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 19. April 1900, Cr. I 132/00.

3.

Nach den unbestrittenen Angaben beider Theile hatte der bei dem Beklagten als Maurer beschäftigte Kläger bei der Auszahlung am 13. April l. J. einen Lohn von 13 K 76 h zu erhalten. Die Auszahlung geschah in der Art, dass das Geld dem Kläger auf den Tisch vorgezählt wurde, worauf, noch bevor er es an sich zu nehmen sich anschickte, sein anwesender Gläubiger, Kaufmann N., einen Theilbetrag von 8 K 60 h wegnahm.

Kläger verweigerte die Übernahme des restlichen Betrages und begehrt nun im Klagewege die Bezahlung des ihm gebürenden Lohnes per 13 K 76 h.

Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens mit der Begründung, dass er seiner Zahlungspflicht nachgekommen sei und überdies N. jenen Betrag im Einverständnisse mit dem Kläger an sich genommen haben dürfte, welch letzterer Umstand klägerischerseits in Abrede gestellt wird.

Der als Zeuge einvernommene Bauführer, welcher die Auszahlung vornahm, hat unter Eid bestätigt, dass er dem Kläger das Geld auf den Tisch vorzählte und nach nochmaliger Überzählung von sich schob, worauf N., noch bevor Kläger darnach griff, einen Theilbetrag an sich nahm.

Der Zeuge hat weiters angegeben, dass er dem N. auf dessen Ersuchen die Bewilligung ertheilte, bei der Lohnauszahlung zugegen sein zu können, um sich von den Leuten seine Forderungen einzucassieren und dass N. sich um die Zustimmung bei dem Kläger nicht bewarb und ihm selbe auch nicht ertheilt wurde.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der beeideten Aussage des Zeugen wurde als erwiesen angenommen, dass von der für den Kläger auf den Tisch aufgezählten Lohnsumme die Hinwegnahme eines Theilbetrages per 8 K 60 h durch dessen Gläubiger N. ohne Zustimmung des Klägers, somit eigenmächtig erfolgte.

Nach §. 1424 a. b. G. B. konnte die Zahlung des schuldigen Lohnes nur an den Kläger selbst rechtsgiltig geleistet werden, und es handelt sich also um die Entscheidung der Frage, ob schon die bloße Aufzählung des für den Kläger bestimmten Geldes auf den Tisch als Zahlung anzusehen ist, oder ob sie erst durch die Übernahme des Geldes perfect wird.

Der Bestimmung des §. 1412 zufolge wird die Verbindlichkeit durch die Zahlung, das ist durch die Leistung dessen, was man zu leisten schuldig ist, aufgelöst.

Wie die Leistung zu geschehen hat, ergibt sich aus den Normen der §§. 425 und 426 a. b. G. B., nach welchen das Eigenthum an beweglichen Sachen nur durch die rechtliche Übergabe und Übernahme erworben wird und bewegliche Sachen, zu welchen gemäß §. 293 a. b. G. B. auch Bargeld zu rechnen ist, in der Regel nur durch körperliche Übergabe von Hand zu Hand an einen anderen übertragen werden können.

Es erscheint also die Schlussfolgerung gerechtfertigt, dass zum Begriffe einer vollständigen und rechtsgiltigen Zahlung auch die Übernahme des aufgezählten Geldes erforderlich ist.

Dies ist nun im vorliegenden Falle nicht geschehen, denn dadurch, dass der Beklagte das Geld auf den Tisch aufzählte, wurde die Übergabe des Geldes erst eingeleitet; das freie Dispositionsrecht darüber stand noch immer dem Beklagten zu, welcher es behufs neuerlicher Überzählung etc. wieder apprehendieren konnte, und es blieb so lange in seinem Eigenthume, als es vom Kläger nicht übernommen wurde.

Wenn daher, noch bevor die Übernahme erfolgt ist, der anwesende Gläubiger einen Theil des Geldes eigenmächtig an sich nahm, so hat den Nachtheil der Beklagte zu tragen, dessen Sache es gewesen wäre, das — wie es den Anschein hat — stillschweigend gebilligte Vorgehen des Gläubigers zu verhindern, die Restitution des von diesem an sich genommenen Geldes zu verlangen und es dem Kläger zu übergeben. Da dies der Beklagte nicht that, war Kläger zur Verweigerung der Übernahme des zurückgebliebenen Restes gemäß §. 1415 a. b. G. B. berechtigt.

Es kann somit die Zahlungsverbindlichkeit des Beklagten nicht als erfüllt angesehen werden, weshalb in Gemäßheit des Klagebegehrens zu erkennen war.

Nr. 224.

Der Gewerbeinhaber ist nicht berechtigt, einen Theil des Lohnes als „Stehgeld“ zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche zurückzubehalten. (§. 1156 a. b. G. B., §. 77 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 13. April 1900, $\frac{\text{Cr. I 123/00}}{3}$.

Der bei dem Beklagten als Schneidergehilfe im Stücklohne beschäftigte Kläger begehrt für die Verfertigung zweier Röcke, für welche er 12 *K* zu bekommen hatte, jedoch nur 8 *K* erhielt, Bezahlung des Lohnrestes per 4 *K*.

Der Beklagte gibt die Richtigkeit und Fälligkeit der eingeklagten Lohnforderung zu, bestreitet jedoch zur Bezahlung derselben vor Ablieferung eines noch fertigzustellenden Überziehers verpflichtet zu sein, da er sonst für die ordnungsgemäße Herstellung derselben keine Gewähr hätte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da der Hilfsarbeiter gemäß §. 1156 a. b. G. B. und §. 77 Gew. O. Anspruch hat auf Bezahlung des vollen Lohnes, sobald

dieser fällig geworden, ist der Gewerbeinhaber nicht berechtigt, einen Theil desselben als „Stehgeld" zum Zwecke der Sicherstellung etwaiger Schadenersatzansprüche zurückzubehalten; denn durch eine solche partielle Lohnzurückbehaltung würde der Zeitpunkt der Entlohnung eine Veränderung erfahren, zu welcher der Gewerbeinhaber bei Ermangelung einer diesfälligen Vereinbarung nicht befugt erscheint.

Nr. 225.

Der Lohn des Arbeiters darf nicht wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung zur Sicherung der Entschädigungsansprüche zurückbehalten werden. (§. 78 Gew. O.)
Der Arbeiter, welcher bei Aufnahme in die Arbeit versprochen hat, sein Arbeitsbuch dem Fabrikanten in Aufbewahrung zu geben, und welcher es wegen nicht rechtmäßiger Lösung des letzten Arbeitsverhältnisses nicht besaß, kann ohne Kündigung entlassen werden (§§. 82 lit. a, und 86 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 4. December 1900, Cr. I 2018/00.

Josef M., Heizer in der Dachziegelfabrik belangte den Fabrikanten Ignaz E. am 23. November 1900:

1. auf Zahlung des verabredeten rückständigen Lohnes für die am 19. und 20. November 1900 vorgenommene Reinigung des Dampfkessels im Betrage von 24 K;

2. auf Zahlung weiterer 24 K als zweiwöchentlicher Entschädigung für unbegründete Entlassung ohne Kündigung.

Der Belangte hat gegen die erste Forderung eingewendet, dass einige Bestandtheile der Dampfmaschine, bei welcher der Kläger beschäftigt war, gestohlen wurden; er will also den Lohn bis zur Aufklärung des Sachverhaltes durch die gerichtlich eingeleitete Untersuchung vorenthalten.

Die zweite Forderung erachtet der Beklagte auch als unbegründet: Beim Abschluss des Arbeitsvertrages am 1. November 1900 habe er gefordert, dass ihm der Kläger sein Arbeitsbuch in Aufbewahrung gebe; der Kläger habe erklärt, dass er es zu Hause habe und sofort bringen werde; er habe es aber trotz mehrmaliger Mahnungen nicht gebracht. Am 22. November l. J. habe der Belangte erfahren, dass der letzte Arbeitgeber des Klägers, Fabrikant J. G., das Arbeitsbuch wegen eigenmächtigen Verlassens der Arbeit vorenthalte. Darauf habe er den Kläger sofort entlassen.

Die bei der Verhandlung durchgeführten Beweise haben die Wahrheit der vom Belangten angeführten Thatsachen bestätigt.

Das Gewerbegericht hat die erste Forderung dem Kläger zugesprochen, die zweite abgewiesen.

Gründe: Die Entlohnung für die Reinigung des Kessels sollte gemäß §. 77 Gew. O. beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wöchentlich, d. i. am 24. November l. J., bezahlt werden; da jedoch das Verhältnis früher, am 22. November aufgelöst wurde, sollte die Zahlung des Lohnes bei der Entlassung des Arbeiters geregelt werden (§. 1156 a. b. G. B.). Diese Lohnzahlung muss im baren erfolgen und kann wegen etwaiger unsicherer Entschädigungsansprüche des Fabrikanten nicht vorenthalten werden, da diese Ansprüche auch im Falle, wenn sie vollkommen begründet wären, zur Compensation ungeeignet erscheinen (§. 78 Gew. O.).

Der Fabrikant hat zwar dadurch, dass er auch nur vorläufig den Kläger ohne Arbeitsbuch beschäftigt hat, eine Ordnungswidrigkeit begangen, welche aus öffentlichen Rücksichten strafbar ist (§. 321 Str. G.). Diese begründet aber für den anderen vertragschließenden Theil keinen Entschädigungsanspruch, weil seine Rechte in keiner Weise berührt worden sind (§. 1295 a. b. G. B.). Der Kläger hingegen hat den Beklagten beim Abschluss des Vertrages durch falsche Angaben irregeführt, weswegen für den letzteren keine Verbindlichkeit zur Einhaltung des Vertrages entstanden ist (§. 871 a. b. G. B.). Als noch dazu bekannt geworden ist, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis mit dem letzten Arbeitgeber nicht rechtmäßig gelöst hat, konnte ihn der Fabrikant länger nicht in der Arbeit behalten, ohne sich einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig zu machen (§. 86 Gew. O.). Er war also im Sinne des §. 82, lit. a Gew. O., vollkommen berechtigt, den Kläger ohne Kündigung sofort zu entlassen.

Nr. 226.

Der Gewerbeinhaber ist nicht berechtigt, bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch zur Sicherung einer ihm gegen den Arbeiter zustehenden Geldforderung zurückzubehalten; Zulässigkeit der Compensation derselben mit der dem Arbeiter zukommenden Entschädigungsforderung. (§§. 80 d und g Gew. O., §. 1438 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 8. Mai 1900, Cr. I $\frac{179\,00}{3}$.

Kläger stand in dem Fabriksbetriebe des Beklagten als Schmiedgehilfe gegen einen Taglohn von 2 K 40 h in Arbeit; nach der Arbeitsordnung war Ausschluss der Kündigungsfrist vereinbart.

Da Kläger am 7. Mai l. J. aus der Arbeit ausgetreten, ihm jedoch die Aushändigung des Arbeitsbuches verweigert wurde, begehrt er die Verurtheilung des Beklagten zur Ausfolgung des Arbeitsbuches und Entschädigung für einen Arbeitstag im Betrage von 2 K 40 h.

Der Beklagte führt aus, dem Kläger am 21. April l. J. auf dessen wiederholtes Bitten einen Lohnvorschuss von 10 K gegeben zu haben, welcher verabredetermaßen durch Lohnabzug bei den zwei nächstwöchentlichen Entlohnungen mit je 5 K hereingebracht werden sollte. Dem Kläger wurden jedoch, um dessen Verdienst nicht zu sehr herabzudrücken, bei der Auszahlung am 28. April und 5. Mai l. J. aus freien Stücken nur je 2 K in Abzug gebracht.

Der Beklagte, welcher sich zur Rückhaltung des Arbeitsbuches bis zur Bezahlung seiner Forderung für berechtigt und eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor jener Zeit nicht für zulässig hält, beantragt die Abweisung des Klagebegehrens.

Kläger macht dagegen geltend, dass die Forderung des Beklagten mit Rücksicht auf geleistete Mehrarbeiten nur mehr 1 K 72 h beträgt, was Beklagter in Abrede stellte, schließlich aber mit Rücksicht auf die Geringfügigkeit des Betrages zugestand.

Der Beklagte wurde zur Ausfolgung des Arbeitsbuches und Bezahlung des Theilbetrages per 68 h verurtheilt, Kläger mit dem Mehranspruche abgewiesen.

Gründe: Da bei Eingehung des Arbeitsvertrages Ausschluss der Kündigungsfrist vereinbart war und eine Verpflichtung des Klägers, das Arbeitsverhältnis bis zur vollständigen Rückzahlung des Vorschusses fortzusetzen, bei Ermangelung eines diesfälligen Übereinkommens nicht vorliegt, kann dem Kläger die Berechtigung zum früheren Austritte nicht abgesprochen werden, zumal die Reduction des Abzuges vom Beklagten selbst erfolgte und beim vollen Abzug in verabredeter Weise dessen Forderung bereits gänzlich beglichen gewesen wäre.

Das Arbeitsverhältnis muss demnach als ordnungsmäßig gelöst angesehen werden, weshalb der Beklagte gemäß §. 80, lit. d Gew. O., zur sofortigen Ausfolgung des Arbeitsbuches verpflichtet war.

Zu einer Zurückbehaltung desselben erscheint Beklagter nicht berechtigt, da die Verpflichtung zur Herausgabe des Arbeitsbuches mit Lösung des Arbeitsverhältnisses existent wird, dasselbe gemäß §. 79 Gew. O. für den Arbeiter einen unentbehrlichen Ausweis bildet und nach §. 251, P. 6 und 11, und §. 374 E. O. nicht Executionsobject sein kann.

Da der Beklagte die rechtzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigerte, erscheint er nach §. 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig

und wurde die Höhe des Schadens unter Zugrundelegung des bisherigen Verdienstes bemessen.

Da bei Vorhandensein der Voraussetzungen des §. 1438 a. b. G. B. der Compensation des dem Beklagten zustehenden Forderungsanspruches per 1 K 72 h mit dem, dem Kläger gebürenden Entschädigungsanspruche nichts im Wege steht, war unter Berücksichtigung desselben dem Kläger der Theilbetrag per 68 h zuzusprechen und im übrigen nach dem Klagebegehren zu erkennen.

Nr. 227.

1. Der Gewerbeinhaber ist berechtigt zur sofortigen Entlassung eines Arbeiters, welcher sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen einen Bediensteten höherer Kategorie (der nicht Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O. ist) schuldig machte, da der Begriff „Hilfsarbeiter“ im Contexte des §. 82, lit. g Gew. O., extensive zu interpretieren ist. 2. Auf den Auflösungsgrund des §. 82 lit. b Gew. O. kann der Hilfsarbeiter sich nur berufen, wenn er vom Gewerbeinhaber selbst oder dessen Stellvertreter gröblich beleidigt wurde (§§. 82 g, 82a lit. b, 91 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 20. März 1900, Cr. I 79/00

4

Der in dem Fabriksbetriebe des Beklagten als Eisendreher beschäftigte Kläger begehrt, weil am 14. März l. J. plötzlich entlassen, Lohnentschädigung für die vierzehntägige Kündigungsfrist im Betrage von 38 K 40 h.

Beklagterseits wird Abweisung der Klage beantragt, da sich Kläger während der Arbeit einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Magazineur schuldig machte, indem er ihn mit den Worten „Sie Ochs, was wollen Sie, was haben Sie mir zu befehlen“ beschimpfte.

Kläger gesteht zu, diese Äußerung gemacht zu haben, weil er selbst früher von demselben mit dem Worte „trouba“ (Tölpel) beschimpft wurde, was jedoch von diesem negiert wird.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach der Bestimmung des §. 82, lit. g Gew. O., erscheint die sofortige Entlassung eines Hilfsarbeiters gerechtfertigt, wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Gewerbeinhaber, dessen Hausgenossen oder die übrigen Hilfsarbeiter schuldig gemacht hat.

Obgleich nun der beleidigte Magazineur nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O., sondern als ein mit Monatsgehalt für höhere Dienstleistungen Angestellter anzusehen ist, so wurde dennoch die sofortige Entlassung im Grunde obiger Bestimmung für gerechtfertigt angesehen. Denn es würde dem Geiste des Gesetzes widerstreiten, wenn man diesfalls den Wortlaut über die Intention des Gesetzes stellen und dem Ausdrucke „Hilfsarbeiter“ in jener Gesetzstelle nur die Bedeutung im engeren Sinne des Wortes, wie sie §. 73 Gew. O. präcisiert, zugrunde legen würde, zumal durch eine nicht paritätische Behandlung eine unbegründete Divergenz in der rechtlichen Stellung des Hilfsarbeiters gegenüber den übrigen Angestellten höherer Kategorie entstehen würde.

Diese extensive Begriffsinterpretation muss auch aus dem Zusammenhange der Worte und dem vorangesetzten Ausdrucke „übrige“ gefolgert werden. Hieraus lässt sich eben schließen, dass nicht nur der Gewerbeinhaber und seine Hausgenossen, sondern alle im Betriebe Angestellten bis zum letzten Hilfsarbeiter in gleicher Weise vor Injurien geschützt sein sollen (§. 6 a. b. G. B.).

Die Frage, ob nun der Magazineur, welcher nicht Stellvertreter des Gewerbeinhabers war, den beleidigenden Hilfsarbeiter ebenfalls beschimpfte, erscheint nur für die hier nicht in Betracht kommende strafrechtliche Verantwortlichkeit desselben von Bedeutung. Denn auch für den Fall, als dem so wäre, erscheint der beleidigte Hilfsarbeiter zum sofortigen Verlassen der Arbeit nicht berechtigt, weil nach §. 82 a, lit. b Gew. O., sich der Gewerbeinhaber selbst, bzw. der demselben nach §. 91 Gew. O. gleichgestellte Stellvertreter, der groben Ehrenbeleidigung gegen den Hilfsarbeiter schuldig gemacht haben muss, und eine von einer anderen Person ausgehende Beleidigung den beleidigten Hilfsarbeiter nur zur etwaigen strafgerichtlichen Verfolgung, nicht aber auch zum sofortigen Verlassen der Arbeit berechtigt.

Da sich die sofortige Entlassung des Klägers gemäß §. 82, lit. g, Gew. O., als begründet darstellt, steht ihm ein Anspruch auf Lohnentschädigung im Sinne des §. 84 Gew. O. nicht zu, weshalb das Klagebegehren abgewiesen wurde.

Im gleichen Sinne ergieng die Entscheidung vom 19. April 1900, Cr. I 133/00

Nr. 228.

Ein Hilfsarbeiter wird durch eine grobe Ehrenbeleidigung seitens eines Bediensteten nur dann zum vorzeitigen Austritte berechtigt, wenn dieser Stellvertreter des Gewerbeinhabers ist (§§. 82 a, lit. b und 91 Gew. O.). Schadenersatzpflicht des vorzeitig austretenden Hilfsarbeiters (§. 85, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. December 1898. Cr. II 307 u. 308/98

4

Sachverhalt: Die Klägerinnen A. und B., welche bei dem Beklagten N. (Restaurateur) gegen einen Monatslohn von je 8 fl. als Küchenmägde im Dienste standen, verließen am Sonntag den 11. December 1898 abends unmittelbar vor Beginn eines Concertes, das in den Gasthauslocalitäten des Beklagten stattfinden sollte, den Dienst, ohne in Gemäßheit der Genossenschaftsstatuten auf 5 Tage gekündigt zu haben.

Den Grund des sofortigen Austrittes bildeten gröbliche Ehrenbeleidigungen, deren sich die Gasthausköchin gegen die Klägerinnen schuldig gemacht hatte.

Da die Klägerinnen zuletzt am 28. October entlohnt worden waren, klagten sie den Lohn für die Zeit vom 29. October bis 11. December, mithin für 13 Tage im Betrage von je 3 fl. 50 kr. ein.

Der Beklagte gab zwar die Richtigkeit des klägerischen Vorbringens zu, bat jedoch um Abweisung beider Klagen, da die Klägerinnen den Dienst ohne gesetzlichen Grund vorzeitig verlassen haben, und nach §. 85 Gew. O. dem Beklagten für den hiedurch erlittenen Schaden, der die eingeklagten Beträge übersteige, verantwortlich seien.

Der Beklagte behauptet, er sei genöthigt gewesen, an Stelle der Klägerinnen zwei Personen zur Aushilfe für den Abend des 11. December aufzunehmen und jeder von beiden einen Lohn von 2 fl. 25 kr. bar und die Kost im Werte von 50 kr. zu geben. Ferner musste der Beklagte, da die für die Klägerinnen aufgenommenen Dienstmägde erst am 16. December eintraten, eine Aushilfe auch für die Zeit bis dahin aufnehmen, und den zur Aushilfe verwendeten zwei Personen außer der Verpflegung im täglichen Werte von je 50 kr. einen Taglohn von je 1 fl., mithin für drei Tage je 4 fl. 50 kr. auszahlen. Von diesen Auslagen, welche zusammen 7 fl. 25 kr. per Person ausmachten, brachte der Beklagte die Kosten in Abzug, welche ihm durch Entlohnung und Verköstigung jeder der beiden Klägerinnen entstanden

wären, nämlich für Lohn $26^1/_2$ kr., für Verköstigung 50 kr., für Wohnung 10 kr. und für Wäsche 4 kr., zusammen $90^1/_2$ kr. täglich, mithin für 4 Tage 3 fl. 62 kr.

Die Schadenersatzforderung des Beklagten an jede der Klägerinnen betrug darnach 7 fl. 25 kr. — 3 fl. 62 kr. = 3 fl. 63 kr. Nebstdem wurde noch der Betrag von 35 kr. per Person in Gegenrechnung gestellt, da der Beklagte für die Klägerinnen im letzten Monate die auf dieselben entfallenden Beitragsquoten an die Krankencassa aus Eigenem ohne Abzug vom Lohne in dieser Höhe gezahlt hatte. Die vom Beklagten vorgebrachten thatsächlichen Umstände wurde von den Klägerinnen zugestanden. Dem Begehren der beiden Klägerinnen wurde in den Urtheilen insoweit stattgegeben, als der Beklagte zur Zahlung von 1 fl. $30^1/_2$ kr. an jede der beiden Klägerinnen verurtheilt wurde, während die Mehransprüche beider Klägerinnen abgewiesen wurden.

Gründe: Nach §. 82 a, lit. b Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn der Gewerbeinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn schuldig macht, und nach §. 91, Gew. O. gilt das vom Gewerbeinhaber als Arbeitgeber Gesagte auch von dessen Stellvertreter. Im vorliegenden Falle wurde von den Klägerinnen kein Umstand vorgebracht, aus dem sich ergeben würde, dass die Köchin als Stellvertreterin des Gewerbeinhabers angesehen werden könnte; vielmehr blieb es unbestritten, dass die Aufsicht in der Küche von der Frau des Beklagten geführt wird. Die Köchin war daher nur eine Hilfsarbeiterin, wie die Klägerinnen, und es lag somit der Austrittsgrund des §. 82 a, lit. b Gew. G. nicht vor. Die Klägerinnen waren darnach, da sie ohne gesetzlich zulässigen Grund den Dienst des Beklagten vorzeitig verlassen haben, gemäß §. 85 Gew. O. zum Ersatze des von diesem erlittenen Schadens verpflichtet.

Dieser Schaden erschien jedoch nicht in der vom Beklagten angegebenen Höhe gerechtfertigt. Denn, da die Klägerinnen als Küchenmägde nur Arbeiten der allereinfachsten Art zu verrichten hatten, war es dem Beklagten möglich, spätestens am zweiten Tage nach dem Austritte der Klägerinnen andere zur Besorgung dieser Arbeiten geeignete Mägde zu finden, und konnte daher nur die Aufnahme einer Aushilfe für Sonntag den 11. December abends und für den 12. December, nicht aber auch für die Folge als nothwendig erachtet werden.

Es wurde demnach die Höhe des entstandenen Schadens in jedem der beiden Fälle nur mit dem Betrage von 2 fl. 75 kr. — $90^1/_2$ kr. (der Höhe der Bezüge jeder Klägerin für einen Tag) = 1 fl. $84^1/_2$ kr. als feststehend angenommen.

Von der unbestrittenen Lohnforderung jeder der Klägerinnen per 3 fl. 50 kr. konnten demzufolge gemäß §. 1438, a. b. G. B. nur der Schadensbetrag von 1 fl. 84½ kr. und in Gemäßheit des §. 36 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, noch der weitere Betrag von 35 kr., mithin zusammen bloß 2 fl. 19½ kr. in Abzug gebracht werden, und war die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung der Differenz von 1 fl. 30½ kr. an jede der beiden Klägerinnen daher begründet.

Nr. 229.

a) Der Hilfsarbeiter, welcher nach thätlicher Misshandlung durch den Gewerbeinhaber durch längere Zeit bei ihm arbeitet, verzichtet stillschweigend auf die Geltendmachung des Auflösungsgrundes (§. 82 a, lit. b Gew. O. und §. 863 a. b. G. B.). b) Der Gewerbeinhaber, welcher bei Aufnahme des Arbeiters wusste, dass dieser das letzte Arbeitsverhältnis nicht rechtmäßig gelöst hat, haftet dem früheren Arbeitgeber solidarisch mit dem Hilfsarbeiter für den Schaden; es ist ohne Bedeutung, wenn ihm der Arbeiter beim Eintritte sein Arbeitsbuch in Aufbewahrung gegeben hat. (§. 86, Gew. O., §. 1302 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. Februar 1900, Cr. I 61/00.

Der Hilfsarbeiter J. B. hat am 17. Jänner 1900 sein Arbeitsbuch gegen den Willen des Tischlermeisters W. W. genommen, die Arbeit ohne Kündigung verlassen, und sich bei einem anderen Tischlermeister S. B. zur Arbeit verdungen. Vor der Aufnahme hat W. W. seinen Nachbar S. B. gewarnt, er solle den vertragsbrüchigen Arbeiter nicht aufnehmen.

Da dieser den Arbeiter ungeachtet dessen aufgenommen hat, klagte W. W. den Hilfsarbeiter J. B. und den Gewerbeinhaber S. B. auf solidarische Entschädigung. Der Arbeiter wendete ein, dass ihn der Kläger thätlich beleidigt habe, und er somit einen rechtmäßigen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehabt habe. Der andere Belangte meint, vollkommen regelrecht gehandelt zu haben, weil er das Arbeitsbuch des Gehilfen in der Hand habe.

Der vernommene Zeuge J. K. hat bestätigt, dass der Raufhandel zwischen dem Kläger und dem Hilfsarbeiter in den ersten Tagen des Monates December 1899 stattgefunden hat; am 17. Jänner 1900 sei das Arbeitsbuch des Belangten bei Eröffnung des Schrankes zufällig auf den Boden gefallen. Der Belangte habe trotz Widerspruch des Klägers sein Arbeitsbuch genommen, und die Arbeit sofort verlassen.

Der Kläger hat damals durch drei Wochen keinen Gehilfen in der Werkstätte gehabt.

Dem Klagebegehren wurde theilweise stattgegeben, und beide Belangten auf solidarische Bezahlung der gemäß §. 273 C. P. O. bemessenen Entschädigung verurtheilt.

Gründe: Die thätliche Misshandlung des Hilfsarbeiters bewirkt nicht ohneweiters die Auflösung des Arbeitsvertrages; sie berechtigt nur den Arbeiter die Auflösung einseitig zu bewirken. Wenn dieser jedoch noch durch $1^1/_2$ Monate das Arbeitsverhältnis fortgesetzt und von der gesetzlichen Befugnis (§. 82 a, lit. b Gew. O.) keinen Gebrauch gemacht hat, so ist eine stillschweigende Verzichtleistung auf die sofortige Auflösung des Vertrages anzunehmen (§§. 1444 und 863 a. b. G. B.). Das später erfolgte Verlassen der Arbeit und die Ansichnahme des Arbeitsbuches war gesetzwidrig. Der Gewerbeinhaber ist daher gemäß §. 85 Gew. O. zum Begehren des erlittenen Schadens berechtigt, welcher ihm für vierzehntägige Kündigungsfrist, d. i. für zwölf Arbeitstage (§. 77 Gew. O. und Ges. vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21), zugesprochen wurde.

Der belangte Tischlermeister ist gemäß §. 86 Gew. O. und §. 1302 a. b. G. B. solidarisch für den entstandenen Schaden verantwortlich. Die Aufbewahrung des Arbeitsbuches, welche eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers bildet (§. 80 c Gew. O.), rechtfertigt nicht das Benehmen des Belangten; sein böser Glaube macht ihn verantwortlich. In dem Arbeitsbuche selbst musste der Belangte die Bestätigung der Warnungen des Klägers finden, weil in demselben kein Zeugnis des Klägers eingetragen erscheint (§. 81 Gew. O.).

Nr. 230.

Ein Verzicht auf das Recht des sofortigen Austrittes aus der Arbeit aus dem Grunde des §. 82 a, lit. d Gew. O., sowie auf das Recht auf Ersatz für die Kündigungsfrist im Sinne des §. 84 G. O. liegt nicht darin, dass der Hilfsarbeiter trotz der ihm bekannten misslichen Geldverhältnisse des Gewerbeinhabers die Arbeit fortgesetzt hat, ebensowenig darin, dass er eine ihm diesbezüglich ertheilte Rechtsbelehrung schweigend entgegengenommen hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 68/98}}{4}$.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Tischlergehilfe vom 27. Jänner 1897 bis 19. März 1898 mit einem Wochenlohne von 8 fl. beschäftigt.

Anfangs 1898 gerieth der Beklagte in Zahlungsstockungen, so dass er die Arbeitslöhne immer nur zum Theil bezahlte und den größeren Theil hievon schuldig blieb.

Eines Tages im Monate Februar 1898, als der Lohnrückstand des Klägers bereits 40 fl. betrug, begab sich der Kläger mit den anderen Arbeitern zum Beklagten, um die Auszahlung der Rückstände zu verlangen. Darauf erklärte der Letztere: „Er sei momentan nicht in der Lage zu bezahlen, er könne ihnen überhaupt nur à conto-Zahlungen geben, bis er wieder größere Eingänge habe; wer dies aushalten könne, könne bleiben, wer nicht, möge gehen."

Kläger blieb dann noch vier weitere Wochen; als er aber weder den Lohnrückstand, noch auch den weiteren Lohn regelmäßig bezahlt bekam, trat er am 21. März aus der Arbeit aus. In den nächsten Tagen darauf fand eine Verhandlung bei dem Advocaten Dr. W. statt, deren Ergebnis war, dass der Beklagte Geld aufnahm und die Lohnrückstände bezahlte. Dabei wurden die Arbeiter von Dr. W. in dem Sinne belehrt, dass sie berechtigt seien, auch den Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist zu fordern.

Der Kläger äußerte sich hierüber nicht, ebensowenig über das Anerbieten des Beklagten, ihn wieder in das frühere Arbeitsverhältnis aufzunehmen, er erklärte aber noch am selben Tage dem Concipienten des Dr. W., dass er die Entlohnung für die Kündigungsfrist verlange. Der Concipient des Dr. W. unterließ es jedoch, dem Beklagten von dieser Forderung des Klägers Mittheilung zu machen.

Am 5. August klagte der Kläger, der die frühere Arbeit nicht wieder aufgenommen hatte und erst am 5. April bei einer anderen Firma in Arbeit getreten war, den Beklagten auf Bezahlung des 14tägigen Lohnes im Betrage von 16 fl.

Dem Klagebegehren wurde in vollem Umfange stattgegeben.

Gründe: Der Kläger war nach §. 82a, lit. d Gew. O. befugt, am 21. März aus der Arbeit zu treten, da ihm der Gewerbeinhaber die bedungenen Bezüge vorenthielt, er war daher nach §. 84, Gew. O. auch berechtigt, den Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist zu beanspruchen. Dadurch, dass der Kläger trotz der oben angeführten Erklärung des Beklagten, worin er den Arbeitern den sofortigen Austritt freistellte, noch weitere vier Wochen im Arbeitsverhältnis blieb, hat er weder auf den für die Arbeitszeit gebürenden Lohn, noch auf die ihm aus den bezogenen Gesetzesstellen zustehenden Rechte des sofortigen Austrittes und des Schadenersatzes verzichtet.

Abgesehen davon, dass der Verzicht eines Hilfsarbeiters auf die ihm nach §. 82a Gew. O. zustehenden Rechte gemäß §. 72 Gew. O. ungiltig wäre, war im vorliegenden Falle die Annahme eines Verzichtes

vor allem deshalb ausgeschlossen, weil der Beklagte seine missliche Lage nur als vorübergehend darstellte und den Arbeitern, die nicht austraten, Bezahlung aus den Eingängen in Aussicht stellte.

Ebensowenig konnte ein Verzicht auf den Entschädigungsanspruch bezüglich der 14tägigen Kündigungsfrist darin erblickt werden, dass Kläger über die Belehrung des Advocaten Dr. W. schwieg und den Anspruch nicht sofort geltend machte; denn ein Stillschweigen unter solchen Umständen, wo für den Kläger kein Grund zu sprechen vorlag, kann nicht als stillschweigender Verzicht im Sinne des §. 863 a. b. G. B. angesehen werden.

Nr. 231.

Ein Unternehmer, der einem Arbeiter für die Zeit seiner Beschäftigung auf einem Baue eine Zulage zu seinem Lohne versprach, später aber erklärt, dass er von nichts wisse, und keine Zulage gebe, hat dem Arbeiter „bedungene Bezüge“ ungebürlich vorenthalten (§. 82 a, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 63/98}}{4}$.

Am 18. Juli (Montag) erklärte der Tischlergehilfe J. St. (Kläger) seinem Meister W. H. (Beklagten), dass er ohne Lohnzulage nicht bleiben könne. Der Meister weigerte sich anfangs, machte aber schließlich dennoch das Versprechen, dass er dem Kläger etwas zugeben werde. Allein an den nächsten zwei Auszahlungstagen (23. und 30. Juli) erhielt der Kläger nur wieder den Lohn ohne jede Aufbesserung. Auf seine Vorstellungen entgegnete ihm der Meister am 30. Juli, dass er von nichts wisse und keine Zulage gebe. Der Kläger trat infolgedessen aus, klagte unter Berufung auf den Austrittsgrund des §. 82a, lit. d Gew. O. auf Hinausgabe des Arbeitsbuches und auf Entschädigung, sowie Auszahlung einer Zulage von 10 kr. täglich und beantragte bei der Streitverhandlung die Verurtheilung nach dem Klagebegehren.

Der Beklagte bestritt, dass er am 18. Juli eine Lohnzubesserung versprochen habe, erklärte den Kläger für vertragsbrüchig und bat um Abweisung der Klage.

Der Kläger gab unter Eid an, dass ihm das von der Gegenseite bestrittene Versprechen gegeben wurde.

Der Beklagte wurde zur Aushändigung des Arbeitsbuches und zur Zahlung der Lohnzulage, sowie der begehrten Entschädigung verurtheilt.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Bestätigung der Klagsangaben hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass dem Kläger am 18. Juli eine Lohnzulage versprochen worden ist.

Die Erklärung des Beklagten am 30. Juli, dass er von nichts wisse und keine Zulage gebe, war darnach ein Widerruf des von ihm gegebenen und vom Kläger angenommenen Versprechens und somit zweifellos eine ungebürliche Vorenthaltung bedungener Bezüge. Diese berechtigte aber gemäß §. 82a, lit. d Gew. O. den Kläger, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen.

Dass die Höhe der Zulage nicht bestimmt war, konnte derselben die Eigenschaft eines bedungenen Bezuges nicht benehmen, da die im §. 1152 a. b. G. B. vorgesehene richterliche Festsetzung der Höhe des Lohnes (der Zulage) bei mangelnder Vereinbarung hierüber die Existenz eines Lohnvertrages und somit die Einwilligung des Arbeitgebers in einen angemessenen Lohn zur Voraussetzung hat.

Nr. 232.

Der Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist bei grundloser vorzeitiger Entlassung besteht auch dann, wenn der Hilfsarbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat (§. 84, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. September 1899, Cr. VI 653/99
5

Kläger, Tischlergehilfe Johann Sp. wurde vom Beklagten Karl St., bei dem er am 29. August gegen einen Wochenlohn von 10 fl. als Hilfsarbeiter in die Arbeit eintrat, am 10. September ohne Kündigung entlassen. Gegen das Begehren auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl. wendete der Beklagte ein, Kläger sei nur zum Überpolieren einiger Möbel gegen Stücklohn vorübergehend aufgenommen worden, könne daher die Einhaltung einer Kündigungsfrist nicht verlangen; abgesehen davon habe Kläger gleich nach seiner Entlassung anderwärts Arbeit gefunden, er habe also keinen Schaden erlitten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Aussage des vernommenen Zeugen hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass Kläger am 29. August bei dem Beklagten als Hilfsarbeiter in den Dienst eingetreten ist, dass die Angabe des Beklagten, es habe sich nur um Vornahme einer bestimmten Arbeit, um eine vorübergehende Beschäfti-

gung und Entlohnung per Stück gehandelt, unwahr sei, dass vielmehr die Entlohnung mit wöchentlich 10 fl. vereinbart und eine dauernde Beschäftigung in Aussicht gestellt wurde.

Das zwischen dem Kläger und Beklagten eingegangene Dienstverhältnis konnte, da über die Kündigungsfrist nichts anderes vereinbart wurde, und auch keiner der im §. 82 Gew. O. angeführten Gründe vorliegt, aus welchen der Kläger als Hilfsarbeiter von dem Beklagten ohne Kündigung sofort entlassen werden konnte, nach §. 77 Gew. O. nur unter Einhaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Gemäß §. 84, Gew. O. ist der Gewerbeinhaber, wenn er ohne einen gesetzlich zulässigen Grund einen Hilfsarbeiter vorzeitig entlässt, verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn (und die sonst vereinbarten Genüsse) für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten. Diese Verpflichtung des Gewerbeinhabers, dem Hilfsarbeiter den Lohn für die Kündigungsfrist zu vergüten, ist nach dem Wortlaute der bezogenen Gesetzesstelle eine unbedingte, also unabhängig davon, ob der Hilfsarbeiter anderwärts einen Verdienst gefunden hat oder finden konnte, weshalb auch der von dem Vertreter des Beklagten angebotene Beweis, dass der Kläger bei einem Sodawasserfabrikanten einen Verdienst hatte, für die Entscheidung ohne Belang und daher nicht zu berücksichtigen war.

Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl. erscheint daher im Gesetze begründet und war dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 233.

Der Unternehmer ist verpflichtet, dem grundlos entlassenen Hilfsarbeiter nicht nur den Lohn, sondern auch die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten; der Hilfsarbeiter kann daher auch die ihm zugesagte Wohnungszulage beanspruchen, wenngleich er erst im Laufe der Kündigungsfrist in den Genuss derselben gekommen wäre, (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 30. April 1900, Cr. I 150/00

3

Kläger stand seit dem 18. März 1899 bei dem beklagten Baumeister als Vicepolier gegen einen vereinbarten Lohn von täglich 4 *K* in Arbeit und wurde am 27. April l. J. unter Auszahlung der ihm für die 14tägige Kündigungsfrist zukommenden Lohnentschädigung entlassen.

Unbestritten erscheint, dass dem Kläger am 22. April l. J. auf dessen Bitte eine Wohnungszulage von monatlichen 10 K gewährt wurde, und dass dies seitens des Beklagten mit dem Bemerken geschah, dass er (Kläger) diese Zulage vom 1. (ohne Bezeichnung des Monates) verrechnen könne.

Kläger bezieht nun, da die Verrechnung stets monatlich im nachhinein erfolgte, den Beginn der Wirksamkeit des Versprechens auf den 1. April zurück und begehrt Bezahlung der Zulage vom 1. April bis 15. Mai im Betrage von 15 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens, da die Wohnungszulage dem Kläger erst mit 1. Mai gewährt wurde und ihm daher mit Rücksicht darauf, dass das Arbeitsverhältnis bereits am 27. April l. J. gelöst wurde, ein diesfälliger Anspruch nicht mehr zustehe.

Dem Kläger wurde ein Theilbetrag von 3 K 66 h zuerkannt, während er mit dem restlichen Anspruche per 11 K 34 h abgewiesen wurde.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, welcher die ihm zugesagte Wohnungszulage bereits mit dem 1. April für sich in Anspruch nimmt, entspringt einer irrigen Auslegung des ihm gemachten Versprechens.

Wird erwogen, dass sich Kläger am 22. April um eine Aufbesserung bewarb, welche sich logischerweise doch nur auf die künftigen Lohnperioden beziehen konnte und sollte, so erscheint es nicht gerechtfertigt, die zugestandene Zulage auf eine bereits abgelaufene Zeit zurückbeziehen zu wollen; hat somit der Beklagte am 22. April dem Kläger erklärt, dass er vom 1. die Wohnungszulage verrechnen könne, so kann hiemit nur der 1. Mai gemeint sein und es geht darum nicht an, dem Versprechen eine rückwirkende Kraft beizulegen.

Der Umstand, dass die Verrechnung nachhinein erfolgte, vermag als Zahlungsmodalität auf die Bedeutung und Auslegung des gemachten Versprechens keinen Einfluss zu üben; im übrigen müssten etwaige diesfällige Bedenken schon mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 915 a. b. G. B., nach welcher bei einseitig verbindlichen Verträgen in Zweifel anzunehmen ist, dass sich der Verpflichtete eher die geringere als die schwerere Last auferlegen wollte, vollkommen beseitigt werden.

Das Begehren des Klägers auf Bezahlung der Zulage pro Monat April erscheint somit nicht begründet.

Da Kläger mit 1. Mai in den Genuss der ihm zugesagten Wohnungszulage gekommen wäre, dies jedoch durch die am 27. April l. J. vom Beklagten anerkanntermaßen ohne gesetzlichen Grund erfolgte Entlassung des Klägers verhindert wurde, erscheint gemäß §. 84 Gew. O. der Beklagte verpflichtet, dem Kläger nicht nur

den Lohn, sondern auch die vereinbarten Genüsse für die Kündigungsfrist zu vergüten, weshalb demselben für die in den Monat Mai fallenden Tage der Kündigungsfrist, d. i. vom 1. bis 11. Mai l. J. (und nicht bis 15. Mai), der jenem Zeitraume entsprechende Betrag per 3 K 66 h zuzuerkennen war.

Nr. 234.

Wenn der Hilfsarbeiter mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden ist, hat er keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist (§. 84, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. I 745/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Spenglergehilfen Heinrich K. wider Eduard H. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 18 fl. brachte der Beklagte vor, dass er dem Kläger, mit dem er auf freundschaftlichem Fuße stehe, am 3. Juni l. J. mittheilte, er könne ihn wegen Mangel an Arbeit nicht mehr beschäftigen, er möge sich eine andere Arbeit suchen und wenn er keine fände, wieder kommen; darauf habe er dem Kläger das Arbeitsbuch übergeben und ihn gefragt, ob es ihm recht sei, worauf Kläger mit den Worten „no ja" antwortete.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht nahm als erwiesen an, dass der Beklagte dem Kläger die sofortige Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung vorschlug und dass der Kläger diesen Vorschlag mit den Worten „no ja" ausdrücklich acceptierte, dass somit die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der §§. 861 und 863 a. b. G. B. für beide Theile rechtsverbindlich wurde.

Es liegt somit keine eigenmächtige einseitige Entlassung des Klägers, sondern eine vertragsmäßige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor und fehlen demnach die Voraussetzungen des §. 84 Gew. O., weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 235.

Die vom Hilfsarbeiter beim Austritte unterfertigte Generalquittung über die vollständige Begleichung des Lohnes und seiner sonstigen Ansprüche beinhaltet einen Verzicht auf die Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 22. Mai 1900, $\frac{\text{Cr. I 189/00}}{4}$.

Der bei dem Beklagten als Müllergehilfe beschäftigt gewesene Kläger begehrt wegen am 21. April l. J. erfolgter Entlassung

an Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist den Betrag von 45 K, wogegen beklagterseits eingewendet wird, dass bei der Aufnahme ausdrücklich eine 8tägige Kündigung vereinbart war, dass Kläger am 21. April keineswegs entlassen, sondern 8tägig gekündigt, und dass gleichzeitig auf dessen weitere Dienstleistung verzichtet wurde, um ihm Gelegenheit zu bieten, sich nach einem anderen Posten umzusehen; der für die Kündigungsfrist entfallende Lohn per 22 K 50 h sei dem Kläger am 28. April l. J. zugeschickt worden, worauf von ihm auf der mitgesendeten Quittung auch der Empfang dieses Betrages, „zum vollständigen Begleiche des Lohnes und der sonstigen Ansprüche" bestätigt wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger für die Zeit vom 21. bis 28. April l. J. entlohnt wurde, würde sich der Klageanspruch schon vorweg um die Hälfte des eingeklagten Betrages reducieren.

Mit Rücksicht auf die vom Kläger unterfertigte und von demselben als echt erklärte Quittung erschien die weitere Durchführung eines Beweises über die behauptete Vereinbarung einer 8tägigen Kündigungsfrist entbehrlich, da die in der Quittung enthaltene Erklärung einen rechtsverbindlichen Verzicht auf einen ihm etwa zustehenden Lohnentschädigungsanspruch für die Kündigungsfrist beinhaltet, und Kläger zur Geltendmachung eines derartigen Anspruches aus jenem Dienstverhältnisse nicht mehr berechtigt erscheint.

Nr. 236.

In dem vom Arbeiter gestellten Begehren auf Ausfolgung seines Arbeitsbuches ist eine Austrittserklärung gelegen; das Arbeitsverhältnis ist mit dem Zeitpunkte der Annahme dieser Erklärung als im beiderseitigen Einverständnisse aufgelöst zu betrachten, und steht dem Hilfsarbeiter trotz der alsbald von ihm verweigerten Übernahme des Buches ein Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist nicht zu (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 8. Mai 1900, $\frac{\text{Cr. I 171/00}}{3}$.

Der bei der beklagten Firma als Eisenputzer beschäftigt gewesene Kläger begehrt, weil am 5. Mai l. J. entlassen, Lohnentschädigung für die nach der Arbeitsordnung geltende 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 24 K.

Beklagterseits wird Abweisung der Klage beantragt, indem geltend gemacht wird, dass Kläger nicht entlassen wurde, sondern

selbst ausgetreten sei und die sofortige Ausfolgung des Arbeitsbuches verlangt habe.

Kläger stellt diese Angaben in Abrede.

Die einvernommenen Zeugen haben unter Eid bestätigt, dass Kläger vor Beginn der Nachmittagsarbeit am 5. Mai vom Werkführer die sofortige Ausfolgung des Arbeitsbuches verlangte und auf diesem Begehren auch, als er auf das Ungehörige seines Verlangens aufmerksam gemacht wurde, mit der wiederholten Erklärung, dass er keine Stunde weiter arbeiten werde und das Buch bekommen müsse, bestanden habe.

Dies sei, da die Arbeit noch nicht begonnen, dem berufenen Organe mitgetheilt, von demselben der sofortige Austritt acceptiert und dies wieder dem Kläger zur Kenntnis gebracht worden mit der Aufforderung, sich zur bestimmten Stunde das Arbeitsbuch und den Lohn zu holen.

Bei der alsbald vorgenommenen Entlohnung verweigerte Kläger die Übernahme des Arbeitsbuches und bestand auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wurde jedoch zur Arbeit nicht mehr zugelassen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des durchgeführten Zeugenbeweises wurde als erwiesen angenommen, dass der von dem Kläger gestellte Antrag auf sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Beklagten angenommen wurde; es hat also, da sich derselbe mit dem sofortigen Austritte einverstanden erklärte, mit diesem Zeitpunkte das Vertragsverhältnis seine ordnungsmäßige Auflösung gefunden.

Wenn daher der Kläger nachher die Übernahme des Arbeitsbuches verweigerte, geschah dies ohne Grund und kann von keiner Seite wider Willen des anderen Vertragstheiles die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses begehrt werden, ebensowenig als Kläger eine Lohnentschädigung zu beanspruchen berechtigt ist, da das Vertragsverhältnis einverständlich gelöst wurde und die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Lohnentschädigung nur dem grundlos entlassenen Hilfsarbeiter zusteht.

Nr. 237.

Wenn einem Hilfsarbeiter auf sein Ansuchen das Arbeitsbuch und das Entlassungszeugnis zum Zwecke seiner Pensionierung ausgefolgt worden sind, so ist das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig aufgelöst und steht dem Hilfsarbeiter kein weiterer Anspruch auf Verdienst zu (§. 77 Gew. O. und §. 901 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. September 1898, Cr. I 139/98

4

Kläger war am 7. März 1898 bei dem Beklagten als Färbermeister mit einem Wochenlohne von 12 fl. und 14tägiger Kündigung

in Arbeit getreten, er erkrankte am 28. April 1898 und bezog bis 30. Juli 1898 die statutenmäßige Unterstützung aus der Krankencassa. Da ihn der behandelnde Krankencassenarzt für invalid erklärte, erschien Kläger am 29. Mai 1898 in der Fabrik des Beklagten und erklärte, er werde nicht mehr weiter arbeiten, weil er invalid sei, er wolle sich bei der Arbeiterunterstützungscassa für Schafwollwarenindustrie pensionieren lassen, und bitte daher, ihm zum Zwecke der Einleitung der erforderlichen Schritte seine Documente (Arbeitsbuch und Entlassungszeugnis) zu geben. Darauf wurde ihm das Arbeitsbuch mit der Eintragung der Arbeitszeit vom 28. April bis 29. Mai 1898 ausgestellt und ihm bestätigt, dass er auf sein Verlangen wegen Invalidität entlassen wurde. Die Angelegenheit der Pensionierung zog sich in die Länge und wurde endlich am 5. September 1898 von der genannten Unterstützungscassa dahin erledigt, dass Kläger derzeit noch nicht pensioniert werden könne. Am 6. September erschien Kläger wieder in der Fabrik des Beklagten und wollte seine Arbeit verrichten; es wurde ihm jedoch bedeutet, dass er nicht mehr aufgenommen werden könne, weil sein Platz anderweitig besetzt sei.

Der Kläger behauptet nun, dass das Arbeitsverhältnis fortbestanden habe und am 29. Mai 1898 nur unter der Bedingung gelöst worden sei, dass er pensioniert werde. Da aber diese Bedingung nicht eingetreten sei, könne das Arbeitsverhältnis erst nach 14tägiger Kündigung gelöst werden. Kläger beansprucht demgemäß den Lohn für zwei Wochen im Betrage von 24 fl.

Auf Antrag des Beklagten wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Das Arbeitsverhältnis wurde bereits am 29. Mai 1898 im Einverständnisse beider Theile gelöst, indem Kläger an diesem Tage erklärte, er werde nicht weiter arbeiten, Beklagter ihm das Entlassungszeugnis ausstellte und Kläger dieses widerspruchslos annahm.

Wenn demnach der letztere im Monate September, nachdem von Seite der Unterstützungscassa die Gewährung eines Pensionsbetrages abgelehnt wurde, weiter arbeiten wollte, so kann dies nicht als Fortsetzung des früheren Arbeitsverhältnisses, sondern nur als Antrag zum Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses angesehen werden, den der Beklagte nach Belieben annehmen oder ablehnen konnte.

Da dieser den Antrag nicht angenommen hat, ist ein neuer Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen, und kann der Kläger nicht verlangen, dass dieser Vertrag durch Kündigung gelöst, und dass ihm für die Kündigungsfrist der Lohn vergütet werde.

Die Voraussetzung, von welcher der Kläger bei seiner Forderung ausgeht (dass nämlich sein Austritt im Monate Mai ein bedingter war, weil er bei seinem Abgange sagte, er trete aus, um sich pensionieren zu lassen und weil er seine Documente zum Zwecke der Pensionierung verlangte), trifft nicht zu; denn diese Äußerung enthielt nur die Angabe des Beweggrundes seines Austrittes und hatte gemäß §. 901 a. b. G. B. keinen Einfluss auf das zwischen beiden Theilen geschaffene Rechtsverhältnis.

Die Klage erscheint demnach unbegründet.

Nr. 238.

In der vom Gewerbeinhaber zu seinem Hilfsarbeiter gemachten Äußerung: „Kommen Sie mir heute nicht mehr unter die Augen, sonst könnte ein Unglück geschehen", ist keine Entlassung gelegen (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 21. Juni 1900, Cr. I 277/00 / 3.

Gegen das vom Kläger (Taglöhner) wider den Beklagten (Drahtwarenerzeuger) auf Bezahlung der Lohnentschädigung von 21 K 60 h für die 14tägige Kündigungsfrist gestellte Klagebegehren wendet der Beklagte ein, dass er den Kläger keineswegs entlassen, sondern ihn nur, als er statt nachmittags erst gegen Mitternacht mit einer Fuhre Waren nach Hause zurückkehrte, deshalb zur Rede gestellt, und ihn, da er befürchtete, in der Gemüthsaufwallung in Jähzorn zu gerathen, mit den Worten fortgeschickt habe: „Kommen Sie mir heute nicht mehr unter die Augen, sonst könnte ein Unglück geschehen."

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vom Beklagten gebrauchte oberwähnte Äußerung, welche der Kläger als eine sofortige Entlassung auffasst, kann als solche nicht angesehen werden, da, wie schon aus dem mitgebrauchten Worte „heute" erhellt, aus derselben die Absicht auf eine sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses nicht gefolgert werden kann, zumal irgend eine darauf abzielende Bemerkung, z. B. bezüglich der Ausfolgung des Arbeitsbuches, der Entlohnung etc. nicht gemacht wurde.

Der Kläger, dessen Sache es gewesen wäre, sich am nächsten Tage wieder zur Arbeit einzufinden, hat das Arbeitsverhältnis selbst durch vorzeitigen Austritt zur Auflösung gebracht, weshalb ihm ein Anspruch auf die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Lohnentschädigung nicht zukommt.

Nr. 239.

Die vom Gewerbeinhaber der ordnungsmäßig ertheilten dreimonatlichen Kündigung beigefügte Bemerkung, die Kündigung bleibe aufrecht, doch werde mit dem Hilfsarbeiter, falls er künftig besseres Glas erzeugen sollte, wegen der Rücknahme der Kündigung noch einmal gesprochen werden, enthält lediglich den Vorbehalt des in das Belieben des Gewerbeinhabers gesetzten Widerrufes; der Hilfsarbeiter muss die Kündigung gegen sich gelten lassen, wenn sie später nicht zurückgezogen wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. November 1900, Cr. I 31/00 / 4.

Die auf Zahlung des Betrages von 702 K als Lohnvergütung für den Entgang der vereinbarten dreimonatlichen Kündigungsfrist und auf Entschädigung der Übersiedlungskosten pro 120 K gegen die Firma B. F., Glasfabrik in H., gerichtete Klage des Schmelzers J. R. stützt sich auf die von der beklagten Firma durch ihren öffentlichen Gesellschafter A. F. zugegebene Thatsache, dass Kläger, früher in einer Glasfabrik in Kamenz unter günstigen Bedingungen in Arbeit stand, infolge der anfangs brieflich und später durch den Verwalter der beklagten Firma mündlich gemachten verlockenden Versprechungen sich bewegen ließ, bei der beklagten Firma gegen einen Monatsgehalt von 234 K bei freier Wohnung und Beheizung und gegen eine beiderseits zustehende dreimonatliche Kündigung am 15. Juli 1900 in die Arbeit zu treten, dass ferner am 1. September 1900 gelegentlich der Auszahlung des Gehaltes für die zweite Hälfte October B. F. dem Kläger, obwohl dieser ein ganz reines, der modernen Technik entsprechendes Glas erzeugte, androhte, dass er, falls das Glas in der Zukunft nicht besser werden würde, sich um einen anderen Posten kümmern sollte, dass weiter Kläger, als er am 1. November 1900 nach zweitägiger Krankheit wieder in die Hütte kam, auf seinem Posten bereits einen anderen Schmelzer angetroffen habe und dass er sich durch diesen Vorgang ohne Kündigung aus der Arbeit entlassen fühlte, obwohl ihm von einer Entlassung nichts gesagt wurde. Den Anspruch auf die Übersiedlungskosten von K. nach H. erhebt Kläger deshalb, weil er durch die ihm gemachten trügerischen Verheißungen sich zur Aufgabe seines früheren Postens bewegen ließ, obwohl ihm eine diesbezügliche Vergütung nicht zugesagt wurde.

Die beklagte Firma wendet durch den öffentlichen Gesellschafter A. F. ein:

1. Dass dem Kläger am 1. September 1900 eine ordnungsmäßige dreimonatliche Kündigung ertheilt wurde, weil die beklagte Firma in ihren in den Kläger gesetzten Erwartungen betreffs seiner Leistungsfähigkeit sich getäuscht sah,

2. dass der auf den Monat November entfallende, im nachhinein zahlbare Gehalt noch nicht fällig ist, da Kläger nicht entlassen wurde und die beklagte Firma sich seine Verwendung bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses vorbehalten habe,

3. dass der Kläger nach seiner eigenen Angabe den Gehalt für September und October richtig ausbezahlt erhalten habe,

4. dass dem Kläger eine Vergütung der Übersiedlungskosten nicht zugesagt wurde.

Zur Einwendung ad 1 wird ausgeführt, dass A. F. am 1. October 1900 dem Kläger in Anwesenheit der Zeugen E. D. und B. D. mitgetheilt habe, die Fabrik sei mit den klägerischen Leistungen nicht zufrieden, es werde hiemit dem Kläger sein Posten auf drei Monate gekündigt.

Dieser Kündigung habe A. F. beigefügt, Kläger habe dafür, dass er schlechtes Glas mache, keine Ausrede, es seien ihm jetzt neue Häfen und das beste Material beigestellt worden, Kläger solle beweisen, dass er reines Glas anfertigen könne; die Kündigung bleibe aufrecht; sollte jedoch Kläger den Beweis erbringen, dass er jetzt schöneres Glas erzeugen könne, so werde A. F. noch einmal wegen der Kündigung mit ihm sprechen. Kläger habe jedoch auch in der Folgezeit trotz der günstigen Vorbedingungen keine bessere Ware erzeugt und es sei deshalb auch die Kündigung nicht widerrufen worden.

Die genannten Zeugen E. D., Verwalter und B. D., Buchhalter der beklagten Firma, haben eidlich das Vorbringen der beklagten Firma betreffs der erfolgten Kündigung übereinstimmend und vollinhaltlich bestätigt.

Namens der beklagten Firma wurde die Abweisung des Klageanspruches begehrt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In der von der beklagten Firma behaupteten, auf Grund der genannten glaubwürdigen Zeugenaussagen als erwiesen angenommenen, die Kündigung des Arbeitsvertrages betreffenden Thatsache muss eine bedingungslose und sofort wirksame Kündigung, und nicht, wie der Kläger vermeint, bloß die Androhung einer solchen erblickt werden, und dies umsomehr, als Kläger nicht behauptet, dass die Kündigung später irgendwie widerrufen wurde. Es liegt aber auch nicht eine vorzeitige Entlassung aus der Arbeit vor, weil die beklagte Firma bloß auf die klägerischen Dienste verzichtet hat und die Dienstleistung jederzeit bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses

beanspruchen kann. Aus diesem Grunde ist auch der Kläger nicht berechtigt, den im Nachhinein fällig werdenden Lohn für den Monat November jetzt schon zu beanspruchen, wogegen anderseits der Lohn für September und October schon ausgezahlt wurde. Eine Vergütung für die Übersiedlungskosten kann Kläger deshalb nicht begehren, weil ihm nach dem Gesetze ein solcher Anspruch nicht zusteht und die beklagte Firma eine vertragsmäßige Verpflichtung hiezu nicht übernommen hat. Diese Erwägungen mussten zur Abweisung des Klagebegehrens in beiden Richtungen führen.

Nr. 240.

In der vom Arbeiter nach gegebener Kündigung dem Arbeitgeber gemachten Erklärung, noch weiter bei ihm bleiben zu wollen, liegt ein Widerruf der Kündigung und es kann der Arbeiter nach Ablauf der (widerrufenen) Kündigungsfrist nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches und Entschädigung beanspruchen (§. 80, c, d, g Gew.O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 10. April 1900, $\frac{\text{Cr. I 117/00}}{3}$.

Der bei dem Beklagten als Schneidergehilfe beschäftigte Kläger begehrt Ausfolgung des Arbeitsbuches und wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung desselben Entschädigung für vier Tage im Betrage von 8 K und begründet seinen Anspruch damit, dass das Arbeitsverhältnis infolge der am 17. März l. J. dem Beklagten gegebenen 14tägigen Kündigung mit 31. März l. J. aufgelöst erscheint.

Der Beklagte beantragt Klageabweisung, da mit Rücksicht auf die ihm kurz nach der Kündigung vom Kläger auf Befragen „warum er fortgehen wolle, da er ja ganz gut bleiben könne, wenn er wolle" ertheilte Antwort, „dass er also noch weiter bei ihm bleibe" das Arbeitsverhältnis bis jetzt noch fortbestehe und noch nicht aufgelöst sei.

Kläger gibt jene Äußerung zu, erachtet sich aber durch dieselbe nicht gebunden, da seinerseits ein ausdrücklicher Widerruf der Kündigung nicht erfolgte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat durch die von ihm selbst zugestandene Äußerung in klarer Weise seinen Willen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, zum Ausdrucke gebracht und hiedurch seine Kündigung widerrufen; er ist daher nicht berechtigt, die Ausfolgung des Arbeitsbuches,

bezw. Entschädigung wegen verweigerter Übergabe zu begehren, da der Arbeitsvertrag durch den Widerruf der Kündigung fortgesetzt wurde und noch nicht zur ordnungsmäßigen Lösung gebracht erscheint.

Nr. 241.

Der Gewerbeinhaber, welcher den Hilfsarbeiter mit der Vereinbarung des Ausschlusses einer Kündigung in die Arbeit aufgenommen hat, wird seines Rechtes auf sofortige Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Kündigung nicht verlustig, wenn er den Hilfsarbeiter mangels einer Beschäftigung zur Aufsuchung einer anderen Arbeit auffordert, denselben aber, um ihn nicht momentan brotlos zu machen, noch eine Zeit lang weiter beschäftigt und ihn dann plötzlich entlässt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. November 1900, $\frac{\text{Cr. I 27/00}}{4}$.

Der Kläger F. H., welcher bei dem Glasermeister H. H. seit Juli 1900 als Mattierer gegen einen Taglohn von 2 K 40 h nach seiner Behauptung ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist beschäftigt war, wurde am 30. October 1900 ohne Kündigung entlassen. Er verlangt Lohnentschädigung für 12 Arbeitstage per 28 K 80 h.

Der Beklagte negiert diesen Klageanspruch und behauptet, mit dem Kläger ausdrücklich vereinbart zu haben, dass es bei ihm eine Kündigung nicht gebe, dass vielmehr das Arbeitsverhältnis von beiden Theilen sofort aufgelöst werden könne. Beklagter habe den Kläger, als im October die Arbeit schwächer wurde, wiederholt aufgefordert, sich um eine andere Arbeit umzusehen. Kläger habe dies zugesagt, habe jedoch mit Zustimmung des Beklagten, der ihn nicht momentan brotlos machen wollte, solange als noch einige Arbeit vorhanden war, weiter gearbeitet; den Antrag des Klägers, ihn gegen den geringeren Lohn von bloß 2 K weiter arbeiten zu lassen, habe Beklagter abgelehnt und habe den Kläger, als schließlich gar keine Arbeit mehr war, ohne Kündigung entlassen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die beiden, bei dem Beklagten als Spenglergehilfen beschäftigten Zeugen J. Sch. und H. M. haben eidlich bestätigt, dass sie gleichfalls unter Vereinbarung des Ausschlusses einer Kündigung aufgenommen wurden; durch deren Aussage wird die vom Beklagten als Partei unbeeidet vorgebrachte Angabe in ihrer Glaubwürdigkeit

unterstützt, das Gericht hat demnach als erwiesen angenommen, dass auch der Kläger unter der gleichen Bedingung des Kündigungsausschlusses die Arbeit angetreten hat.

Aus der Thatsache, dass Kläger, obwohl zur Aufsuchung einer anderen Arbeit wiederholt vom Beklagten aufgefordert, mit dessen Zustimmung noch eine Zeit lang fortarbeitete, um nicht plötzlich brotlos zu werden, kann Kläger keinen Anspruch auf eine Kündigung ableiten, da Beklagter ihn ohne Kündigung jederzeit entlassen konnte und es nur ein besonderes, dem Kläger erwiesenes Entgegenkommen war, wenn Beklagter den Kläger eine Zeitlang vor der Entlassung zum Aufsuchen einer anderen Arbeit aufforderte. Dieser Umstand konnte den Beklagten seines Rechtes auf Entlassung ohne vorausgehende Kündigung nicht verlustig machen.

Nr. 242.

Der Hilfsarbeiter, der auf Grund einer Entlassung, die sofort widerrufen wurde, die Arbeit verlässt, kann einen Ersatzanspruch nicht geltend machen (§§. 82 a und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 95/98}}{4}$.

Kläger war gegen einen Wochenlohn von 5 fl. bei dem Beklagten (Papierhändler) als Taglöhner bedienstet. Da er am 22. August 1898 über einige Papiersäcke keine Auskunft geben konnte, sagte ihm der Beklagte: „Sie können sofort gehen“, widerrief aber diese Erklärung augenblicklich. Trotzdem verlangte Kläger sofort die Ausfolgung des Arbeitsbuches, da er seiner Ansicht nach nicht länger in diesem Dienste bleiben musste und klagte den Wochenlohn von 5 fl. als Entschädigung für den Entgang der vereinbarten einwöchentlichen Kündigungsfrist ein.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger gibt zu, dass die Entlassung sofort widerrufen worden ist, er war daher nicht genöthigt, den Dienst zu verlassen, es können demnach auch die Rechtsfolgen einer Entlassung nicht eintreten.

Der Anspruch auf Ersatz des Lohnes für eine einwöchentliche Kündigungsfrist stellt sich somit als ganz unbegründet dar, zumal Kläger keinen Grund zum vorzeitigen Austritte im Sinne des §. 82 a Gew. O. anführen kann und daher selbst ohne gesetzlichen Grund die Arbeit verlassen hat.

Nr. 243.

Wenn der Arbeiter, dem bei der Kündigung neue Bedingungen betreffs der Kündigung gestellt wurden, weiterarbeitet, hat er diese Bedingungen stillschweigend angenommen (§§. 72 und 77 Gew. O. und §. 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 12. Juni 1900, $\frac{\text{Cr. I 874/00}}{4}$.

Vom 1. März 1900 hat der Schlossergehilfe S. S. bei dem Unternehmer der Elektricitätsanlagen G. H. gearbeitet. Am 2. Juni wurde er ohne Kündigung entlassen, und belangte seinen Arbeitgeber auf Zahlung des 14tägigen Lohnes per 30 K.

Zwei vernommene Zeugen haben eidlich bestätigt, dass der Unternehmer am 1. Mai l. J. dem Kläger auf 14 Tage kündigte, und erklärte, dass er ihn weiterhin nur unter der Bedingung beschäftigen wolle, dass beiden Theilen an jedem Samstage die Kündigung ohne Kündigungsfrist offenstehen soll. Der Kläger habe nichts erwidert und weiter gearbeitet.

S. S. behauptet, dass er mit den neuen Bedingungen hinsichtlich der Kündigung nicht einverstanden war.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das am 1. März l. J. abgeschlossene Arbeitsverhältnis wurde durch 14tägige Kündigung am 15. Mai ordnungsmäßig gelöst (§. 77 Gew. O.). Der Kläger hat am 15. Mai die Arbeit nicht unterbrochen, er hat vielmehr auf Grund der stillschweigenden Annahme der neuen Bedingungen gearbeitet (§§. 72 und 78 Gew. O., §. 863 a. b. G. B.) Dieser Vereinbarung entsprechend wurde derselbe an einem Samstage ordnungsmäßig entlassen.

Nr. 244.

Es unterliegt der freien Übereinkunft des Arbeitgebers und des Hilfsarbeiters, dass der ursprünglich in dauernde Arbeit aufgenommene Hilfsarbeiter in das Verhältnis eines „Aushelfers" trete (§. 72 Gew. O.). Ein Aushelfer hat keinen Anspruch auf die im 77 Gew. O. gewährleistete 14tägige Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz v. 31. Oct. 1900, $\frac{\text{Cr. I 25/00}}{4}$.

Der Kläger J. M. wurde am 3. October 1900 von dem Beklagten K. K. als Bäckergehilfe gegen einen Wochenlohn von 8 K und freie

Station ohne Vereinbarung einer Kündigung in die Arbeit aufgenommen; bei der Aufnahme vermochte J. M. sein Arbeitsbuch nicht vorzulegen, weil er es bei einem anderen Meister, bei dem er früher Arbeit genommen hatte, und der es ihm erst am 20. October 1900 zurückstellte, verwahrt hatte. Als nun Kläger am 22. October 1900 das Arbeitsbuch dem Beklagten übergab, hat letzterer nach des Klägers Behauptung sich geäußert, er werde keine Geschichten machen, wenn der Gehilfe Lix (Felix) bis Mittwoch (24. October) nicht wieder kommt, so könne Kläger weiter bleiben, womit letzterer einverstanden war. Da nun der früher bei dem Beklagten in der Arbeit gestandene und durch mehrere Wochen krank gewesene Gehilfe Felix erst am Donnerstag, den 25. October 1900 wieder in die Arbeit getreten ist, sei nach des Klägers Meinung die Bedingung, unter welcher ihm an Stelle des Gehilfen Felix dauernde Arbeit zugesagt wurde, eingetreten. Nichtsdestoweniger habe Beklagter schon am 26. October 1900 zu dem Kläger sich geäußert, er könne noch bis Samstag bleiben und habe ihn überdies am 27. October 1900 aufgefordert, sein Arbeitsbuch abzuholen, welcher Aufforderung jedoch Kläger nicht nachkam. Durch diesen Vorgang erachtet sich Kläger ohne gesetzlichen Grund vorzeitig aus der Arbeit entlassen und verlangt im Klagewege Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung von 16 K als Lohnentschädigung für den 14tägigen Kündigungsentgang und von 16 K als Kostenentschädigung für die gleiche Frist.

Der Beklagte verwahrt sich gegen den klägerischen Anspruch, widerspricht das klägerische Vorbringen, insoweit dasselbe von der eigenen Darstellung abweicht, und wendet ein, Kläger sei bloß als „Aushelfer“ bei ihm in Verwendung gestanden. Derselbe habe vom 3. bis 22. October 1900 ohne jedes Vertragsverhältnis bei ihm gearbeitet, der Abschluss des Arbeitsvertrages sei bis zur Beibringung des Arbeitsbuches vorbehalten worden. Als Kläger am 22. October auf wiederholtes Andrängen des Beklagten endlich das Buch brachte, habe Beklagter sich geäußert: „Sie können als Aushelfer noch einige Tage dableiben, wenn Sie wollen“, womit Kläger einverstanden war. Beklagter konnte die vom Kläger behauptete Zusage nicht machen, weil der früher durch fünf Jahre bei ihm in Arbeit gestandene und wegen Krankheit ausgetretene Gehilfe Felix in einigen Tagen wieder auf seinen Posten zurückkehren sollte, Beklagter daher an dessen Stelle keinen anderen Gehilfen aufnehmen konnte. Die als Zeugin unter Eid einvernommene Gattin des Beklagten war nach ihrer Angabe zugegen, als Beklagter am 22. October (Kirchweihmontag) gelegentlich der Beibringung des Arbeitsbuches zu dem Kläger sagte, Kläger könne als Aushelfer dableiben, bis der Lix kommt, womit der Kläger sich einverstanden erklärte.

Zeuge J. M., Bäckerlehrling, bestätigt gleichfalls eidlich, dass der Beklagte dem Kläger in der Backstube einmal gesagt habe, dass dieser nur als Aushelfer da sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch nach §. 79 Gew. O. der Gewerbeinhaber sich einer Übertretung schuldig macht, falls er einen Gehilfen ohne Ausweis in Verwendung nimmt, so muss doch aus der Thatsache, dass am 3. October 1900 nach übereinstimmender Angabe beider Theile eine Lohnvereinbarung erfolgt ist, geschlossen werden, dass ein Arbeitsvertrag mit civilrechtlicher Wirkung abgeschlossen wurde, und dass der Kläger nicht bloß als „Aushelfer" aufgenommen wurde. Denn selbst nach der Behauptung des Beklagten war von einer lediglich zur Aushilfe erfolgten Aufnahme keine Rede. Hiernach hätte der Kläger bei Abgang einer anderweitigen Vereinbarung, betreffend die Kündigungsfrist, allerdings einen Anspruch auf die im §. 77 Gew. O. normierte 14tägige Kündigungsfrist; allein Kläger kann sich mit Erfolg auf diese gesetzliche Bestimmung nicht berufen, weil, wie auf Grund der glaubwürdigen Aussagen der genannten Zeugen als erwiesen angenommen wurde, Kläger sich damit zufriedenstellte, noch einige Tage als bloßer „Aushelfer" weiter zu arbeiten, ein Aushelfer aber keinen Anspruch auf eine Kündigung hat, Beklagter demnach zur Entlassung des Klägers berechtigt war und die letztere als eine ungesetzliche nicht angesehen werden kann.

Die Klage war demnach mangels der Voraussetzung des §. 84 Gew. O. als der gesetzlichen Grundlage entbehrend abzuweisen.

Nr. 245.

Darüber, ob die Arbeit im Taglohne oder im Accord ausgeführt werden soll, besteht keine gesetzliche Vermuthung (§. 77 Gew. O.), sondern es entscheidet die Verabredung, welche auch stillschweigend zustande kommt (§§. 1152 und 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 1. Mai 1900, Cr. I 601/00.

Der Schlossergeselle A. F. hat in der Werkstätte des J. G. im Jahre 1899 gegen den Lohn von 2 K 40 h täglich längere Zeit hindurch gearbeitet; dann war er in einer anderen Fabrik beschäftigt. Am 28. März 1900 hat ihn der Werkmeister des J. G. wieder zur Arbeit aufgenommen. Sofort wurden ihm 20 Ankereisenstücke in Accordarbeit gegeben und zugleich in seinem Zahlungsbuch (das ihm eingehändigt wurde) vermerkt, dass er die Arbeit im Accord zum Preise von 50 h pro Stück zu machen habe. A. F. bemerkte, dass er um den niedrigen Einheitspreis nicht arbeiten könne, und dass er nur im Zeitlohne arbeiten möchte. Der Werkmeister hat aber ausdrücklich erklärt, dass

er jetzt die Arbeit ausschließlich in Accord gebe, und den Preis nicht erhöhen könne. Der Gehilfe hat die Arbeit fertiggestellt. Dasselbe geschah in der zweiten und dritten Woche.

Nach drei Wochen klagte A. F. den J. G. auf Zahlung der Differenz zwischen dem Lohne per 2 K 40 h täglich und dem ihm ausgezahlten Accordlohne, welcher 7 K 8 h beträgt.

Der Beklagte hat eingewendet, dass der Kläger nicht fleißig gearbeitet (was er durch Zeugen beweisen könne) und deswegen weniger verdient habe.

Der Zeugenbeweis wurde nicht zugelassen und die Klage abgewiesen.

Gründe: Bei Aufnahme des Klägers zur Arbeit am 28. März 1900 wurde über die Entlohnung überhaupt keine Bestimmung getroffen. Im Gewerbegesetze (§. 77) wird keine Vermuthung aufgestellt, ob die Arbeit nach dem Stücke oder pro Tag entlohnt werden soll, und §. 1152 a. b. G. B. gibt dem Arbeiter nur Anspruch auf einen angemessenen Lohn.

Der im Jahre 1899 vom Kläger bezogene Lohn kann nicht ohneweiters beansprucht werden, weil das frühere Verhältnis gelöst, und im März laufenden Jahres ein ganz neuer Vertrag abgeschlossen wurde.

Der Werkmeister des Belangten hat die Entlohnung pro Tag ausgeschlossen; es wäre also gegen den ausdrücklichen Willen der Parteien, wenn man diese Art der Entlohnung anwenden wollte. Die Arbeit wurde dem Kläger als Accordarbeit gegeben, und er hat sie, wenn auch zögernd ausgeführt. Dadurch hat er die gestellten Bedingungen stillschweigend angenommen, und kann nur den offerierten Accordlohn beanspruchen (§§. 1152 und 863 a. b. G. B.).

Nr. 246.

Der nach Stunden entlohnte Hilfsarbeiter, welcher zur Zureise von der Betriebsstätte bis zum Arbeitsorte mehr als eine Stunde täglich braucht und keine Übernachtungsgebür bezieht, hat Anspruch auf Vergütung der zur Zureise verwendeten Zeit (§. 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz v. 14. Nov. 1900, $\frac{\text{Cr. I 43/00}}{4}$.

Der Lackierergehilfe J. K., welcher bei dem Lackierermeister J. P. in T. gegen eine Entlohnung von 32 h für die Stunde Arbeitszeit in Verwendung stand, musste durch mehrere Wochen hindurch in dem von der Arbeitsstätte mehr als eine Stunde Weges entfernten Orte A. in einem Fabriksgebäude arbeiten, bekam von dem Unternehmer wohl die Bahnfahrt bezahlt, war jedoch genöthigt, täglich schon vor 6 Uhr

früh aufzubrechen, um um 7 Uhr früh, den Beginn der Arbeitszeit, im Arbeitsorte einzutreffen; er verlangte deshalb von dem Unternehmer für 11 Stunden, welche er auf diese Weise während 11 Arbeitstage verwendete, die Zahlung des Lohnes von 32 h pro Stunde, daher zusammen 3 K 52 h, welche Zahlung der Arbeitgeber verweigerte. Da J. K. bei der letzten Lohnzahlung den ihm vom Unternehmer angebotenen, auf die wirkliche Arbeitszeit entfallenden Lohn per 15 K ausschlug, strebte J. K. mit Klage die Verurtheilung des J. P. zur Zahlung der Beträge von 3 K 52 h und 15 K, zusammen 18 K 52 h an.

Bei der Verhandlung negierte Beklagter diesen Anspruch unter Hinweis auf die klägerischerseits zugegebene Thatsache, dass Kläger, obwohl ihm die Bahnfahrten bezahlt wurden, den Weg dennoch größtentheils zu Fuß zurückgelegt hat, wogegen der Kläger vorbrachte, dass er auch unter Benützung der Eisenbahn durch das lange Warten auf den Stationen der im Secundärbetriebe stehenden Eisenbahn eine volle Stunde gebraucht hätte. Durch zwei als Zeugen einvernommene Gehilfen des Beklagten wurde nachgewiesen, dass letzterer auch diesen Gehilfen die zur Zureise verwendete Stunde bezahlt hat.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des Betrages von 18 K 52 h verurtheilt.

Gründe: Es kann nicht zweifelhaft erscheinen, dass der Hilfsarbeiter für die zur Zureise nach dem Arbeitsorte im Interesse des Unternehmers verwendete Zeit Anspruch auf Bezahlung hat, wenn erwogen wird, dass der Arbeiter täglich um eine volle Stunde früher aufbrechen musste, gleichgiltig, ob er die Eisenbahn benützte oder ob er zu Fuß gieng, um rechtzeitig am Arbeitsorte einzutreffen, wenn weiter erwogen wird, dass der Hilfsarbeiter eine Übernachtungsgebür nicht bezogen hat, und wenn endlich erwogen wird, dass der Unternehmer auch den anderen Arbeitern die auf die gleiche Art verwendete Zeit auch besonders vergütet hat.

Auf diesen Anspruch hat auch der Umstand keinen Einfluss, dass der Hilfsarbeiter zu Fuß gegangen ist und die Reisekosten für sich verwendet hat.

Nr. 247.

Ein Heimarbeiter (Sitzgeselle) hat als gewerblicher Hilfsarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist; die ihm für dieselbe zukommende Lohnentschädigung kann mit einer dem Gewerbeinhaber zustehenden Schadenersatzforderung compensiert werden (§§. 1295, 1438 a. b. G. B., §§. 73, 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 22. März 1900, Cr. I 87/00

Der beim Beklagten als Schuhmachergehilfe im Stücklohne beschäftigte Kläger begehrt, weil am 20. März l. J. plötzlich entlassen, Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 28 K.

Beklagter macht dagegen geltend, dass Kläger gegen vereinbarten Stücklohn nur zu Hause für ihn arbeitete, die Obertheile und das nothwendige Material bis auf die Ösen und Holzstifte jeweils ausgefasst und als Lohn für das Paar fertiggestellter Damenhalbstiefletten 1 K erhielt; der Durchschnittswochenlohn habe nicht, wie Kläger behauptet 14, sondern nur 9 K betragen.

Diese Umstände wurden vom Kläger bei der Verhandlung als richtig zugestanden.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, indem er geltend macht, dass dem Kläger eine Kündigungsfrist nicht zustehe und dessen Entlassung wegen schlechter Ausführung der zuletzt verfertigten 12 Paar Damenstiefletten erfolgte; dadurch sei ihm ein Schaden von 40 K erwachsen.

Nach dem Ergebnisse des Sachverständigenbeweises erscheinen von den abgelieferten 12 Paar Stiefletten 6 Paar schlecht gearbeitet und sind die Fehler lediglich in der vom Arbeiter verschuldeten schlechten Ausführung der Arbeit gelegen.

Der Beklagte macht sohin gegen den Klageanspruch im Compensationswege seinen mit 9 K bezifferten Schadenersatzanspruch geltend, welchen der Kläger in dieser Höhe als richtig anerkennt.

Dem Kläger wurde ein Theilbetrag von 9 K zuerkannt, während er mit dem Mehranspruche abgewiesen wurde.

Gründe: Die Entscheidung der Frage, ob dem Kläger als Heimarbeiter ein rechtlicher Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist zusteht, erscheint davon abhängig, ob Heimarbeiter als gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O. anzusehen sind oder nicht.

Da nun Kläger ausschließlich für den Beklagten arbeitete und die Arbeiten aus ihm beigestellten Materiale nach einem im Vorhinein bestimmten Stücklohn herzustellen und dem Beklagten abzuliefern hatte, sohin dessen Thätigkeit sich als eine gewerbliche und regelmäßige darstellt und das Gesetz diesfalls nicht unterscheidet, ob die Arbeiten in der Betriebsstätte oder zu Hause verrichet werden, sondern nur verlangt, dass die Arbeitspersonen bei Gewerbsunternehmungen in regelmäßiger Beschäftigung stehen müssen, sollen sie als Hilfsarbeiter angesehen werden können, so erscheinen alle vom Gesetze geforderten Kriterien vorhanden, weshalb wohl dem Kläger die Qualität eines gewerblichen Hilfsarbeiters nicht abgesprochen werden kann.

Da nun §. 77 Gew. O. den Anspruch auf die 14tägige Kündigungsfrist allen Hilfsarbeitern einräumt und zwischen Heim- und

Werkstättenarbeitern nicht unterscheidet — dieser begriffliche Unterschied findet sich nur im §. 78a Gew. O. und im §. 5 lit. *c* G. G. G. — so erscheint die Schlussfolgerung gerechtfertigt, dass auch dem Kläger als Heimarbeiter ein Anspruch auf 14tägige Kündigungsfrist zusteht, weshalb er, da ein gesetzlicher Grund zu seiner sofortigen Entlassung nicht vorliegt, die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist zu begehren berechtigt erscheint.

Da Kläger seinen Durchschnittswochenlohn mit 9 K als richtig zugestand, würde sich sein diesfälliger Anspruch zunächst auf 18 K reducieren; nachdem auch die Höhe des vom Beklagten geltend gemachten Sahadenersatzanspruches per 9 K vom Kläger anerkannt wurde und der Schaden nach dem Sachverständigengutachten in dem Verschulden des Klägers begründet erscheint, ist letzterer gemäß §. 1295 a. b. G. B. schadenersatzpflichtig, weshalb bei Vorhandensein der Voraussetzungen des §. 1438 a. b. G. B. auf die geltend gemachte Gegenforderung Bedacht zu nehmen war, so dass für den Kläger noch ein restlicher Anspruch von 9 K resultiert.

Es musste also der Beklagte zur Bezahlung dieses Theilbetrages verurtheilt, mit dem restlichen Anspruche jedoch Kläger abgewiesen werden.

Nr. 248.

Ein Heimarbeiter, welcher beim Gewerbeinhaber nicht in regelmäßiger Beschäftigung steht, sondern, sei es auch unbefugt, ein eigenes Gewerbe betreibt und in Ausübung häuslicher Nebenbeschäftigung für andere Unternehmungen thätig ist, ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen und hat daher keinen Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist (§. 77 Gew. O., Art. V, lit. e des Kundmachungspatentes zur Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 12. Mai 1900, Cr. I 184/00

3

Nach den Angaben der Klage stand Kläger seit September 1899 als Schneidergehilfe bei dem Beklagten gegen Stücklohn in Arbeit; wegen am 10. Mai l. J. erfolgter Entlassung begehrt derselbe Lohnentschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist im Betrage von 32 K.

Den Angaben des Beklagten zufolge hat sich Kläger im Herbste als Westenschneider angetragen und um Heimarbeit gebeten, worauf ihm mitgetheilt wurde, dass er pro Woche ein bis zwei Stück Westen bekommen könnte, und dass er sich um andere Arbeit, da er ja von dem geringen Verdienste nicht leben könne, umsehen müsste; Kläger

wurde in der Folge ab und zu — wochenlange auch gar nicht — beschäftigt, bis ihm am 10. Mai, als er wieder nach Arbeit frug, mitgetheilt wurde, dass es nichts mehr zu thun gebe; es wird daher, da eine Aufnahme des Klägers als Schneidergehilfe niemals erfolgt sei, Abweisung des Klagebegehrens beantragt.

Vom Kläger wurde die Richtigkeit dieses Vorbringens anerkannt und weiters zugestanden, dass er zu Hause ohne Gewerbeschein selbständig die Schneiderei, insbesondere Flickschneiderei betreibe, dass er dem Beklagten das Arbeitsbuch seinerzeit nicht übergeben habe und dass er auch noch für ein anderes Geschäft Schneiderarbeiten zu Hause verrichtete.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Voraussetzungen, unter welchen Arbeitspersonen als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen sind, ergeben sich aus den Bestimmungen des §. 73 Gew. O.; erforderlich ist unter anderem, dass deren Thätigkeit eine gewerbliche ist und dass sie beim Gewerbeinhaber in regelmäßiger Beschäftigung stehen.

Diese Voraussetzung trifft im vorliegenden Falle nicht zu, da Kläger nur ab und zu mit geringen Arbeiten von dem Beklagten beschäftigt wurde, er überdies auch für andere Unternehmungen arbeitete und selbständig die Flickschneiderei betrieb.

Kläger erscheint also in wirtschaftlicher Beziehung vollkommen selbständig und hat diese Selbständigkeit auch in persönlicher Beziehung gewahrt wissen wollen, da er das Arbeitsbuch für sich behielt und ein gewerberechtliches Dienstverhältnis nicht eingieng; er kann nun, da die erforderlichen Kriterien fehlen, nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O. angesehen werden, es ist dessen Thätigkeit und Vertragsverhältnis nicht nach den Normen der Gewerbeordnung zu beurtheilen. Er hat daher auch auf die nach §. 77 Gew. O. für die Hilfsarbeiter präsumierte 14tägige Kündigungsfrist keinen Anspruch, weshalb das Klagebegehren abgewiesen wurde.

Nr. 249.

Dem nur zur Aushilfe für die Übersiedlung aufgenommenen Arbeiter, welcher nach der Übersiedlung durch drei Tage im Gewerbe zu untergeordneten Hilfsdiensten verwendet wurde, kommt mangels einer regelmäßigen Beschäftigung bei der Gewerbeunternehmung die Eigenschaft eines Hilfsarbeiters nach §. 73 Gew. O. nicht zu; ihm steht jedoch der Anspruch auf den Lohn für den ganzen Tag zu, wenn er während der Arbeit grundlos entlassen wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 14. Nov. 1900, Cr. 145/00 / 4.

Der Arbeiter J. K. beklagte die K. B., Inhaberin einer Feigenkaffeeerzeugung und Malzbrennerei auf Zahlung des am 5. November 1900 verdienten Taglohnes von 2 K 80 h und auf Schadloshaltung wegen Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist per 35 K 60 h und stützt seine Klage auf nachstehenden Sachverhalt:

Kläger war bereits im Mai 1900 als Arbeiter in dem Unternehmen der Beklagten thätig, indem er abwechselnd eine Feigenschneidmaschine und eine Malzdörre zu drehen hatte. Die Beschäftigung gab jedoch Kläger im Juli laufenden Jahres auf und übernahm von der Beklagten den Verschleiß von Feigenkaffee gegen Bezug einer Provision. Als nun die Beklagte gegen Ende October mit ihrem Unternehmen von S. nach P. zu übersiedeln beabsichtigte, redete St. F., Werkführer der Beklagten, den Kläger bei einer Begegnung auf der Straße an, ihm bei der Übersiedlung behilflich zu sein, was Kläger auch that. Nach der Übersiedlung ersuchte St. F. den Kläger, wieder im Geschäfte weiter zu arbeiten wie früher, nämlich gegen ein Taggeld von 2 K 80 h, welchen Antrag Kläger annahm und durch drei Tage wieder seine frühere Thätigkeit verrichtete. Am dritten Tage (5. November 1900) sei jedoch Kläger ohne jede Kündigung grundlos aus der Arbeit entlassen worden, weil durch einen unverschuldeten Zufall von dem gusseisernen Ständer der Feigenschneidemaschine, an welcher Kläger drehte, ein Stück abgebrochen wurde und St. F. dem Kläger die Schuld beimaß.

Die Beklagte stellte dem klägerischen Anspruche auf Lohnvergütung die Einwendung entgegen, Kläger sei nicht in regelmäßiger Beschäftigung bei dem Unternehmen gestanden, sondern habe bloß als Aushelfer durch drei Tage mit Unterbrechung gearbeitet, zumal Kläger während dieser Zeit auch andere häusliche Arbeiten verrichtete und seine Thätigkeit bei der Beklagten nur vorübergehend war. Kläger habe auch nicht sein Arbeitsbuch abgegeben und sei auch nicht als Mitglied der Bezirkskrankencasse angemeldet worden. Zeuge J. P. bestätigte eidlich, dass St. F. den Kläger nur aushilfsweise zur Übersiedlung aufnahm, und dass Kläger nur vorübergehend die Handmaschine bediente.

Die Beklagte wurde verurtheilt, dem Kläger den Lohn für den 5. November 1900 mit 2 K 80 h zu bezahlen, dagegen wurde das Klagebegehren auf Schadloshaltung per 35 K 60 h abgewiesen.

Gründe: Da Kläger am 5. November 1900 vormittags während der Arbeit grundlos entlassen wurde, so war ihm der Lohn für den ganzen Arbeitstag mit 2 K 80 h ungekürzt zuzuerkennen, es darf nämlich der Arbeiter, welcher sich am Morgen rechtzeitig zur Arbeit eingefunden und die Arbeit aufgenommen hat, nicht mitten aus der Arbeit entlassen werden. Ist zwischen den Parteien ein Taglohn vereinbart

worden und ist hiemit dem Arbeitsvertrage der Tag als Zeiteinheit sowohl für die Arbeit als auch für die Entlassung zugrunde gelegt, so ist der Arbeiter berechtigt, die vertragsmäßig festgesetzte Zeiteinheit voll auszunützen.

Belangend die begehrte Lohnentschädigung wurde angenommen, dass der Kläger nicht in einem festen Arbeitsverbande zur Beklagten stand, da Kläger eigentlich nur zur Übersiedlung aufgenommen wurde und nur durch drei Tage im Unternehmen aushalf, während seiner Thätigkeit ganz unregelmäßig in die Arbeit kam, manchmal auch ganz ausblieb und sich inzwischen mit anderen häuslichen Arbeiten beschäftigte. Da somit Kläger nicht in regelmäßiger Beschäftigung bei der Gewerbsunternehmung der Beklagten stand, ihm auch nicht die Eigenschaft eines Hilfsarbeiters nach §. 73 Gew. O. zukommt und er auch nicht den Anspruch auf die nach §. 77 Gew. O. dem Hilfsarbeiter zukommende 14tägige Kündigungsfrist hat, war das Klagebegehren in diesem Punkte mangels der Voraussetzungen des §. 84 Gew. O. abzuweisen.

Nr. 250.

Ausschließung der Kündigung durch Unterfertigung eines die Kündigung ausschließenden Dienstvertrages. Die Einwendung, dass der Arbeitnehmer die Urkunde nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. III } 1034/99}{5}$.

Gegen das Begehren des Zahlkellners Leopold M. wider Jakob Z. wegen Vergütung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist per 98 fl. wendete der Beklagte ein, dass er mit dem Kläger laut des von ihm unterfertigten Dienstvertrages jederzeitige Lösung des Dienstverhältnisses vereinbart habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da Kläger zugibt, dass er den ihm vom Beklagten zur Unterfertigung vorgelegten Dienstvertrag unterschrieben habe, da in dieser Urkunde ausdrücklich erklärt wird, es sei vereinbart worden, dass das Dienstverhältnis ohne Kündigung täglich gelöst werden könne, hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass zwischen den Streittheilen die jederzeitige, kündigungslose Lösung des zwischen ihnen bestandenen Dienstverhältnisses thatsächlich vereinbart worden ist.

Wenn Kläger angibt, er habe unter einem Zwange den Dienstvertrag unterschrieben, so kommt zu bemerken, dass nach §. 870 a. b. G. B. wohl derjenige, der von dem annehmenden Theile durch ungerechte und gegründete Furcht zu einem Vertrage gezwungen

wurde, ihn zu halten nicht verbunden ist, dass jedoch im gegebenen Falle diese Voraussetzungen durchaus nicht zutreffen, da weder von einem durch den Beklagten geübten Zwange noch von einer ungerechten und gegründeten Furcht die Rede sein kann.

Wenn Kläger weiter behauptet, er habe den Vertrag, ohne ihn gelesen zu haben, unterschrieben, so kommt einerseits zu bemerken, dass das Gericht bei dem Umstande, als Kläger des Lesens und Schreibens wohl kundig ist, als dieser selbst sagt, er sei „moralisch verpflichtet“ gewesen, den Vertrag zu unterschreiben, als er daher denn doch wissen musste, was der Vertrag enthalte, im Sinne des §. 272 C. P. O. als erwiesen angenommen hat, dass dem Kläger bei Fertigung des Vertrages dessen Inhalt bekannt war, insbesondere der bei der Unterfertigung leicht in die Augen fallende Schlussatz des Vertrages; anderseits ist aber zu berücksichtigen, dass selbst dann, wenn Kläger ohne Kenntnis des Inhaltes den Vertrag unterfertigt hat, er durch seine Unterschrift eben zu erkennen gegeben hat, dass er mit dem, was in diesem Vertrage steht, ohneweiters einverstanden sei.

Es war daher das Begehren des Klägers um 14tägige Kündigungsentschädigung mangels der nach den §§. 77 und 84 Gew. O. hiezu erforderlichen Voraussetzungen abzuweisen.

Nr. 251.

Durch die Bestätigung, von dem Inhalte der Arbeitsordnung (§. 88 a Gew. O.) Kenntnis erhalten zu haben und sich ihr fügen zu wollen, werden die Bestimmungen der Arbeitsordnung zum Bestandtheil des Arbeitsvertrages. Die Einwendung, dass der Arbeiter die unterschriebene Erklärung nicht gelesen habe, ist nach §. 876 a. b. G. B. nicht zu beachten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. I } 529/99}{5}$.

Gegen die Klage des Maschinschlossers Philipp J. wider E. & Co. wegen Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 21 fl. 60 kr. wendete die beklagte Firma ein, der Kläger habe laut der von ihm unterfertigten schriftlichen Erklärung ddo. 11. Februar 1898 bestätigt, dass er bei dem Antritte des Arbeitsverhältnisses auf die bestehende an beiden Eingängen der Fabrik angebrachte Fabriksordnung aufmerksam gemacht wurde und sich derselben füge. In dieser Arbeitsordnung sei bestimmt, dass eine gegenseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht stattfinde, daher könne das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Unterfertigung der obgedachten Erklärung durch den Kläger kam zwischen den Streittheilen eine Vereinbarung auf die in der Fabriksordnung enthaltene sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zustande. Dass diesem Vertrage die Requisite des §. 869 a. b. G. B. innewohnen, ist nicht zu bezweifeln, da Kläger selbst weder eine Irreführung noch einen Zwang im Sinne des §. 870 ff a. b. G. B. behauptet.

Wenn Kläger thatsächlich, wie er behauptet, den Zettel, den er unterschrieb, nicht gelesen hat, so wäre er an seinem Irrthum selbst schuld und es wäre trotzdem im Sinne des §. 876 a. b. G. B. der Vertrag als bestehend anzunehmen. Übrigens ist seine bezügliche Behauptung unglaubwürdig, da sich Kläger als ziemlich intelligent darstellte und da er die übrigen Rubriken des Zettels sinngemäß ausfüllte, was ein genaues Lesen des Zettels zur Voraussetzung hat.

Mangels der Voraussetzungen der §§. 77 und 84 Gew. O. erscheint das Klagebegehren nicht begründet.

Nr. 252.

Wurde der Hilfsarbeiter bei seiner Aufnahme auf die Bestimmungen der im Betriebe geltenden und durch Anschlag kundgemachten Arbeitsordnung verwiesen, so sind sie für ihn rechtsverbindlich, auch wenn sie ihm, da er des Lesens und Schreibens nicht kundig ist, thatsächlich unbekannt geblieben wären (§. 88 a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 9. Juni 1900, $\frac{\text{Cr. I 251/00}}{3}$.

Dem auf Vergütung des Lohnes per 20 K 40 h für die 14tägige Kündigungsfrist gestellten Klagebegehren wird beklagterseits entgegengehalten, dass in dem Betriebe eine Arbeitsordnung bestehe, auf deren Bestimmungen Kläger vor dem Arbeitsantritte verwiesen wurde und welche in mehreren Exemplaren in- und außerhalb der Arbeitsstätte angeschlagen sei; nach derselben bestehen keine Kündigungsfristen und könne die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an jedem Wochenlohnzahlungstage (Samstag) beiderseits erfolgen.

Kläger, welcher an einem Samstage bei der Entlohnung entlassen wurde, gibt an, dass ihm die Bestimmungen der Arbeitsordnung, auf welche er seinerzeit nur einfach verwiesen wurde, thatsächlich unbekannt geblieben seien, da er des Lesens und Schreibens überhaupt nicht kundig sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da Kläger bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses auf die Bestimmungen der im Betriebe geltenden Arbeitsordnung ausdrücklich

aufmerksam gemacht wurde und dieselbe auch an mehreren Plätzen der Betriebsstätte und außerhalb derselben angeschlagen war, hat der Beklagte der ihm nach §. 88a Gew. O. obliegenden Verpflichtung entsprochen, da auch der bloße Hinweis auf die in derselben festgesetzten Arbeitsbedingungen, insoweit dem Arbeiter die Möglichkeit der Kenntnisnahme gegeben war, einer Verlautbarung derselben gleich geachtet werden muss.

Durch die darauf folgende Übernahme der Arbeit wurden die privatrechtlichen Bestimmungen der Arbeitsordnung zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages, auch wenn es Kläger unterließ, sich mit dem Inhalte derselben bekannt zu machen; derselbe kann sich auch nunmehr nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ihm die Arbeitsordnung, obgleich er mehrere Monate im Betriebe arbeitete, bisnun eigentlich unbekannt blieb, weil er des Lesens und Schreibens nicht kundig sei, da er die Folgen seines Bildungs- und Erziehungsmangels selbst zu tragen und zu verantworten hat und es seine Sache gewesen wäre, sich vor Antritt des Arbeitsverhältnisses mit den wesentlichen Bestimmungen derselben durch Nachfrage vertraut zu machen.

Da das Arbeitsverhältnis in Gemäßheit der Arbeitsordnung am Wochenzahltage vom Unternehmer gelöst wurde, muss diese Auflösung als ordnungsgemäß erfolgt angesehen werden, weshalb dem Kläger ein Anspruch auf die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Vergütung nicht zusteht.

Nr. 253.

Die unter Hinweis auf die angeschlagene Arbeitsordnung erfolgte Aufnahme des Arbeiters genügt für die Geltung der darin enthaltenen Anordnungen (§. 88 a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. I 528/99}}{5}$.

Kläger Franz P. verlangt von dem Schlossermeister Anton W., bei dem er am 30. Jänner 1899 gegen einen Wochenlohn von 8 fl. 70 kr. in die Arbeit eingetreten war, Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 17 fl. 40 kr., weil er am 29. April vom Beklagten grundlos entlassen wurde.

Der Beklagte begründet die Entlassung des Klägers damit, er habe den Kläger bei der Aufnahme ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass nach der bei ihm geltenden Arbeitsordnung eine gegenseitige Kündigung ausgeschlossen sei. Kläger habe sodann ohne eine Erwiederung die Arbeit begonnen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat als erwiesen angenommen, dass bei Abschluss des in Rede stehenden Lohnvertrages eine stillschweigende Vereinbarung über die Kündigung bezw. den Ausschluss derselben zustande kam; diese Vereinbarung ist gemäß §. 72 Gew. O. für beide Theile bindend und es mangelt die Voraussetzung für die Anwendung der §§. 77 und 84 Gew. O., weil eine Vereinbarung vorliegt und auf Grund derselben die sofortige Entlassung keine vorzeitige genannt werden kann.

Nr. 254.

Durch Hinweis auf die dem Arbeitsuchenden bekannte Arbeitsordnung und den Antritt des Dienstes kommt eine Vereinbarung auf die in der Arbeitsordnung enthaltenen Bestimmungen zustande (§. 88a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. April 1899, $\frac{\text{Cr. I } 464/99}{5}$.

Gegen das Klagebegehren des Schmiedegehilfen Johann R. wider Ferdinand Z. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist infolge grundloser Entlassung ohne Kündigung wendet der Beklagte ein, das er dem bereits früher bei ihm bedienstet gewesenen Kläger sowohl bei der Aufnahme als beim Arbeitsantritte sagte: „Die Arbeitsverhältnisse bei mir kennen Sie ohnehin, hier hängt die Arbeitsordnung“ worauf Kläger mit „Ja“ geantwortet habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Angaben des Beklagten nahm das Gericht als erwiesen an, dass er dem Kläger bei dessen Aufnahme und beim Antritte der Arbeit den obangeführten Vorhalt machte.

In diesem Vorgange erblickte das Gericht sowohl eine genügende Verlautbarung der Arbeitsordnung im Sinne des §. 88a Gew. O. als auch eine mindestens stillschweigende Vereinbarung auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung, insbesondere auf den in derselben zugegebenermaßen enthaltenden Ausschluss der Kündigung. Die begleitenden Worte und Umstände lassen keine andere Deutung als die obige zu.

Es liegt also eine Vereinbarung über die Kündigung vor und findet daher §. 77 Gew. O. keine Anwendung.

Nr. 255.

Zur vertragsmäßigen Ausschließung der gesetzlichen Kündigungsfrist genügt nicht der Bestand einer allenfalls auch im Genossenschaftsstatut beurkundeten Übung im Gewerbe. Diese Bestimmung muss

durch Hinweis darauf ausdrücklich oder doch stillschweigend vereinbart werden. Wirkung der Äußerung des Pferdehändlers, dass der Pferdewärter Zaumgeld erhalte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. III 255/99}}{4}$.

Der Pferdewärter Michael O. belangte den Karl F. auf Zahlung des rückständigen und des auf den restlichen Theil der Kündigungsfrist entfallenden Lohnbetrages per 18 fl. 50 kr. und des vereinbarten Zaumgeldes für 8 verkaufte Pferde per 2 fl. 64 kr.

Der Beklagte wendete ein, Kläger habe die Pferde schlecht geputzt und sei überhaupt bei seinen Dienstverrichtungen lässig und faul gewesen, am 12. März habe er ihm gekündigt und dabei die Frage an ihn gerichtet, ob er gleich gehen oder noch drei Tage bleiben wolle, Kläger habe entgegnet, er bleibe noch drei Tage, sei sonach mit der 3 tägigen Kündigung einverstanden gewesen; nach der bei den Pferdehändlern bestehenden Übung (und dem Genossenschaftsstatut) sei übrigens eine Kündigung nicht erforderlich und können Pferdewärter sofort entlassen werden; Kläger habe auch bei der Entlassung nur die Zahlung von Zaumgeld verlangt; er habe wohl bei Aufnahme des Klägers gesagt, dass Kläger neben dem wöchentlichen Lohn von 9 fl. auch Zaumgeld erhalte, das Zaumgeld wird aber von dem Käufer zumeist unmittelbar an die Pferdewärter bezahlt.

Dem Kläger wurde der Betrag von 18 fl. 50 kr. zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Nach §. 84 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber, welcher den Hilfsarbeiter ohne einen gesetzlich zulässigen Grund (§. 82 Gew. O.) vorzeitig entlässt, oder durch Verschulden von seiner Seite dem letzteren Grund zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses gibt, verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist, bezw. den noch übrigen Theil der Kündigungsfrist zu vergüten.

Gemäß §. 77 Gew. O. wird, wenn bei Begründung des Dienstverhältnisses über die Kündigungsfrist nichts anderes vereinbart ist, und dies trifft nach den beiderseitigen Anführungen hier zu, eine 14 tägige Kündigungsfrist vorausgesetzt.

Angesichts der Bestimmung des §. 77 im Zusammenhalte mit §. 72 Gew. O. ist die Berufung auf die im Geschäftsbetriebe der Pferdehändler bestehende Übung (oder eine etwaige Bestimmung der genossenschaftlichen Statuten) dann ohne jeden Belang, wenn bei Eingehung des Dienstverhältnisses darauf kein Bezug genommen wird.

Die vom Beklagten behauptete Übung, dass Pferdewärter sofort und ohne Kündigung entlassen werden können, ist also vorliegend

ohne Bedeutung, weil auf dieselbe mit keinem Worte Bedacht genommen wurde.

Es kann auch nicht angenommen werden, dass Kläger mit der 3tägigen Kündigung einverstanden war, weil aus den Aussagen der Zeugen hervorgeht, dass Kläger auf die Äußerung des Beklagten, er habe in drei Tagen zu gehen, nichts erwiderte. Selbst wenn aber der Kläger, wie Beklagter behauptet, auf die Frage, ob er gleich oder in drei Tagen gehen wolle, bemerkt hätte, er gehe in drei Tagen, so würde dies nicht ein Einverständnis mit einer 3tägigen Kündigungsfrist bedeuten. Da auch keiner der im §. 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Gründe zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung vorliegt, denn Lässigkeit im Dienste ist weder Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit, noch beharrliche Pflichtverletzung und die bloße Unzufriedenheit mit den Leistungen bildet keinen Entlassungsgrund, ist der Anspruch auf Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist begründet.

Nach den angeführten Gesetzesstellen ist daher Beklagter verpflichtet, dem Kläger den Lohn für die weitere 11tägige Kündigungsfrist im Betrage von 14 fl. 30 kr. zu vergüten, und zwar unabhängig davon, ob der Kläger zur Leistung des Dienstes während dieser Kündigungsfrist bereit war oder nicht, daher dieser Betrag per 14 fl. 30 kr., sowie der vom Beklagten mit 4 fl. 20 kr. anerkannte rückständige Lohn zuzusprechen war.

Der Anspruch auf Zahlung des Zaumgeldes für acht während der Dienstzeit verkaufte Pferde besteht aber nicht zu Recht, weil, wie nach den Zeugenaussagen als erwiesen anzunehmen ist, ein Zaumgeld für diese Pferde nicht eingieng, der Beklagte, auch selbst für ein Zaumgeld nicht aufzukommen hatte, der Mehranspruch war demnach als unbegründet abzuweisen.

Nr. 256.

Die im Genossenschaftsstatut enthaltene Bestimmung, dass der Hilfsarbeiter wegen Mangel an Arbeit oder wegen ungünstiger Witterungsverhältnisse u. dgl. nach Gutdünken des Baumeisters auf unbestimmte Zeit, ohne Anspruch auf Lohn aussetzen müsse, ist gegenüber dem Hilfsarbeiter ohne Belang, wenn bei Abschluss des Arbeitsvertrages darauf keine Rücksicht genommen wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 4. December 1900, $\frac{\text{Cr. I 144/00}}{4}$.

Kläger waren als Maurer im Gewerbebetriebe des Beklagten, eines Baumeisters, gegen einen Lohn von 30 h per Stunde in Arbeit. Wegen der Kündigung war nichts vereinbart.

Am 30. November 1900 hat der Geklagte den Klägern durch den Polier sagen lassen, sie mögen am 30. November 1900 Nachmittag von der Arbeit aussetzen und am 1. December sich wieder zur Arbeit melden.

Als Kläger am 1. December 1900 am Bauplatze erschienen, erklärte ihnen der Polier, dass für sie keine Arbeit sei. Bei der Lohnauszahlung hat der Baumeister selbst über die Frage bis wann sie wieder Arbeit zugewiesen bekommen, erklärt, er wisse es nicht, er könne ihnen nicht einmal annähernd die Zeit angeben, wann er sie wieder beschäftigen könne. Auf das hin haben Kläger das Arbeitsverhältnis als durch Entlassung gelöst betrachtet, ihre Arbeitsdocumente verlangt und begehren wegen Entgang der Kündigungsfrist je eine Entschädigung von 25 K 50 h, indem sie behaupten, dass der Vorgang des Geklagten nur eine verdeckte Entlassung ohne Kündigung sei.

Der Geklagte hat eingewendet, dass bei dem Baugewerbe das Aussetzenlassen der Hilfsarbeiter im Herbste und Winter allgemein üblich sei. Er habe die Kläger nicht entlassen, sondern nur von der Arbeit aussetzen lassen, ohne angeben zu können, wann er sie wieder werde beschäftigen können. Er könne dies auch dermalen nicht sagen. Übrigens sei in dem Genossenschaftsstatute eine bezügliche Bestimmung aufgenommen. Bei der Aufnahme der Arbeiter sei davon nichts gesprochen worden, weil es selbstverständlich sei.

Kläger erklärten, von einer bezüglichen Bestimmung des Genossenschaftsstatutes keine Kenntnis zu haben. Ihnen sei nichts gesagt worden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn es auch üblich ist, im Herbste und Winter Maurer durch kürzere oder längere Zeit von der Arbeit aussetzen zu lassen, so kann dies wohl nur dann als statthaft angesehen werden. wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Abschließung des Lohnvertrages darauf ausdrücklich Bedacht genommen haben.

Wurde aber hierüber eine Vereinbarung nicht getroffen, so kann ein wenn auch übliches Aussetzenlassen von der Arbeit gegen Entfallen jeglichen Lohnbezuges als zulässig nicht angesehen werden, weil durch einen derartigen Vorgang die Existenz des Arbeitnehmers ganz der Willkür des Arbeitgebers anheimgegeben wäre und eine derartige Übung der Tendenz der Gewerbeordnung, den Hilfsarbeiter vor Nothstand zu bewahren, entgegen wäre. Eine diesbezügliche Bestimmung in dem Genossenschaftsstatute kann zu Gunsten des Arbeitgebers nicht herangezogen werden, weil den Klägern bei der Aufnahme hievon keinerlei Mittheilung gemacht worden ist, der bezügliche Inhalt des Genossenschaftsstatutes daher nicht in den Lohnvertrag der Kläger einbezogen angesehen werden kann und demnach

nicht geeignet erscheint, auf die Rechte der Contrahenten irgend welchen Einfluss zu üben.

Der Vorgang des Geklagten muss als eine verdeckte Entlassung ohne Kündigung angesehen werden, umsomehr, als der Geklagte keinerlei Zeit anzugeben vermochte, wann er die Kläger wieder beschäftigen werde.

Es kann den Klägern nicht zugemuthet werden, wochen-, ja monatelang auf eine Arbeit bei dem Beklagten zu warten. Im §. 82 Gew. O. sind die Gründe, aus denen ein Arbeiter ohneweiters entlassen werden kann, taxativ aufgezählt. Eine Entlassung aus einem anderen Grunde ist unstatthaft. Eine Bestimmung, dass das Arbeitsverhältnis aus Mangel an Arbeit auf Seite des Arbeitgebers sofort gelöst werden könne, ist in dieser Gesetzesbestimmung nicht enthalten.

Die Entlassung, als eine solche muss der Vorgang des Geklagten angesehen werden, erscheint demnach als eine grundlose.

Anderseits ist der Arbeitnehmer nach §. 82 a, lit. e, Gew. O. berechtigt ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen, wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

Der Geklagte hat zugestanden, außerstande zu sein, den Klägern Arbeit zu geben, derselbe hat auch nicht einmal annähernd den Zeitpunkt anzugeben vermocht, wann dies wieder der Fall sein werde.

Kläger erscheinen daher gemäß §§. 77 und 84 Gew. O. berechtigt, den Lohn für die ganze Kündigungsfrist zu verlangen.

Der Klage war demnach vollinhaltlich stattzugeben.

Nr. 257.

Ist bei der Aufnahme über die Kündigung und den Lohn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts vereinbart worden, und bestimmt das beiden Streittheilen bekannte Genossenschaftsstatut, dass die ersten 14 Arbeitstage als Probezeit zu gelten haben, so gilt innerhalb dieser Zeit die Aufnahme als auf Probe erfolgt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 19. October 1900, $\frac{\text{Cr. I } 51/00}{4}$.

Der Kläger (Tischlergehilfe) wurde von dem Geklagten (Tischlermeister) am 10. October 1900 ohne Vereinbarung hinsichtlich Lohn und Kündigung aufgenommen.

Bei der am 13. October 1900 erfolgten Lohnauszahlung hat der Geklagte dem Kläger für $3^1/_2$ Arbeitstage 7 K 70 h bezahlt und ihn ohne Kündigung mit der Begründung entlassen, er sei für ihn (den Geklagten) zu langsam.

Kläger verlangt von dem Geklagten wegen Entgang der 14tägigen Kündigung den Entschädigungsbetrag von 30 K 80 h.

Der Geklagte wendete ein, dass nach dem Genossenschaftsstatute die ersten 14 Tage nur als provisorische Aufnahme, als eine Aufnahme auf Probe zu gelten haben, während welcher mangels Vereinbarung bezüglich Lohn und Kündigung die Lösung von beiden Theilen jederzeit erfolgen könne. Kläger habe ihn mit der Arbeitsleistung nicht zufrieden gestellt, weshalb er bei der ersten Lohnzahlung ihn wieder entlassen habe.

Der Kläger gab zu, dass in dem Genossenschaftsstatute für Tischler die von dem Geklagten behauptete Bestimmung aufgenommen sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Schon der Umstand, dass über den Lohn und die Kündigung eine Vereinbarung nicht getroffen wurde, spricht dafür, dass es sich bei der Aufnahme des Klägers von Seite des Geklagten nur um ein Provisorium gehandelt hat, welches bezüglich der Höhe des Lohnes erst nach Ablauf der in dem beiden Theilen bekannten Genossenschaftsstatute festgesetzten Zeit von 14 Tagen in ein definitives, für beide Theile bindendes Verhältnis übergehen sollte, indem erst nach Ablauf dieses Zeitraumes davon gesprochen werden könnte, dass der Kläger von dem Geklagten definitiv gegen einen festen Lohn aufgenommen worden sei. Die Probezeit hat den Zweck, beiden Theilen die Möglichkeit zu bieten, die gegenseitigen Anforderungen und Leistungen kennen zu lernen und schließt schon an und für sich, abgesehen von der ausdrücklichen Bestimmung des Genossenschaftsstatutes, den Bestand einer Kündigungspflicht aus.

Der Geklagte hat nur von seinem Rechte Gebrauch gemacht und war demnach nicht zu verhalten, dem Kläger den angesprochenen Ersatz zu leisten.

Nr. 258.

Wenn nach Lage des Falles mit Rücksicht auf die am ersten des Monats erfolgende Auszahlung des Lohnes anzunehmen ist, dass das Arbeitsverhältnis jeweils für einen Kalendermonat begründet wurde, kann nur für den Schluss des Kalendermonats gekündigt werden (§§. 72, 77 Gew. O., §§. 1160, 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 16. Juni 1900, Cr. I 891/00.

In der Rechtssache des Restaurateurs H. H. wider den Kellner J. D. wegen Rückkehr in die Arbeit, führt der Kläger zur Begründung seines Klagebegehrens an, dass er am 1. Mai l. J. alle seine Kellner

und auch den Beklagten befragt habe, ob sie weiter bei ihm arbeiten werden. Der Beklagte habe ihm erklärt, dass er bleiben wolle. Der Lohn sei seit $1^1/_2$ Jahren monatlich ausbezahlt worden. Am 5. Juni l. J. abends habe der Beklagte die Arbeit verlassen.

Das Thatsächliche dieser Angaben wird von dem Beklagten zugestanden, dagegen aber eingewendet, dass er dem Kläger die Arbeit am 22. Mai l. J. gekündigt habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Für den Bereich der Gewerbeordnung fehlen allgemeine Bestimmungen über die Wahl des Kündigungszeitpunktes. Es muss also gemäß §. 72 Gew. O. auf die Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches Rücksicht genommen werden. Der Belangte, welcher den Lohn monatlich bezog, hat den Arbeitsvertrag auf je einen Monat geschlossen (§§. 1160 und 863, a. b. G. B.). Wenn es auch wahr wäre, dass der Beklagte die Arbeit am 22. Mai l. J. auf 14 Tage gekündigt hat, so entspricht diese Kündigung nicht den Bestimmungen des §. 77 Gew. O., weil sie nicht auf 14 Tage vor dem Ablauf der vereinbarten Arbeitsdauer stattgefunden hat; der Kläger war also nicht verpflichtet, eine solche Kündigung anzunehmen. Der Beklagte hat demnach gemäß §. 85 Gew. O. in die Arbeit zum Kläger zurückzukehren.

Nr. 259.

Der für einen Monat zur Probe aufgenommene Handlungsgehilfe kann vor Ablauf der vereinbarten Dienstzeit ohne gesetzlichen Grund nicht entlassen werden; bei vorzeitiger Entlassung ist der Handlungsgehilfe nebst dem Gehalte auch die für die Probezeit mit einem Pauschalbetrage fixierten Reisediäten zu fordern berechtigt, Art. 57, 64, Z. 5, H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes M.-Ostrau vom 28. April 1900, $\frac{\text{Cr. II 9/00}}{3}$ bestätigt mit Urtheil des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes in Neutitschein vom 23. Mai 1900, $\frac{\text{Cg. I 165/00}}{7}$.

Der Kläger wurde am 1. März l. J. als Reisender für das Herrenmode- und Confectionsgeschäft des Beklagten engagiert. Es war eine einmonatliche Probezeit gegen eine Entlohnung von 160 K, u. zw. 100 K Gehalt, 60 K Diäten vereinbart; am 1. April sei er unter denselben Bezügen gegen einmonatliche Kündigung fix angestellt worden.

Kläger behauptet weiters, am 27. April l. J. grundlos entlassen worden zu sein und beansprucht daher an Lohnentschädigung für den

Entgang der Kündigungsfrist den Betrag von 160 K und den rückständigen Lohn pro April per 160 K, zusammen daher 320 K.

Beklagterseits wird bestritten, dass am 1. April die fixe Anstellung des Klägers erfolgt wäre und geltend gemacht, dass an diesem Tage die Fortsetzung des Probeverhältnisses für einen weiteren Monat vereinbart wurde. An Gehalt seien 100 K und an Reisediäten 60 K monatlich verabredet worden. Da Kläger am 27. April entlassen wurde, könne er nur den rückständigen Lohn bis zu diesem Tage, nicht aber auch die Reisediäten beanspruchen; er sei nur einige Tage auf der Tour gewesen und habe im ganzen 3 kleine Geschäfte gemacht.

Als Grund der Entlassung wird angeführt, dass sich Kläger, als ein von ihm bestellter Anzug nicht fertiggemacht wurde, äußerte: „wenn ich den Anzug nicht bald bekomme, werfe ich ihnen den ganzen Krempel hin“, in welcher Äußerung Beklagter eine Ehrenbeleidigung erblickt.

Jene Worte gebraucht zu haben, gibt Kläger zu, doch habe er mit denselben niemanden beleidigen, vielmehr nur seinem Unwillen, weil er den Anzug, der bereits zu den Osterfeiertagen fertig gestellt sein sollte, noch immer nicht bekommen habe, Ausdruck geben wollen.

Dem Kläger wurde der Theilbetrag per 160 K zuerkannt, der Mehranspruch hingegen abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des durchgeführten Zeugenbeweises wurde als erwiesen angenommen, dass zwischen den beiden Parteien am 1. April l. J. die Fortsetzung des Probedienstverhältnisses für einen weiteren Monat verabredet wurde, da in der vom Beklagten nach Vereinbarung des Gehaltes abgegebenen Erklärung, es noch einen Monat probieren zu wollen, mit Rücksicht auf das bereits bestandene Probeverhältnis, dessen Dauer eben abgelaufen war, eine vereinbarte Verlängerung der Probezeit bis Ende April erblickt werden muss.

Hiemit erscheint die gegentheilige Behauptung des Klägers widerlegt und damit auch seinem Anspruche auf Lohnentschädigung für den Entgang der einmonatlichen Kündigungsfrist der rechtliche Boden entzogen.

Als Grund der vorzeitigen Entlassung führt der Beklagte die im Thatbestande angeführte Äußerung des Klägers an: sie erscheint jedoch nicht darnach angethan, dass sie den Beklagten gemäß Art. 64 H. G. B. berechtigen würde, die sofortige Aufhebung des Dienstverhältnisses auszusprechen, da nach Z. 5 der bezogenen Gesetzesstelle die sofortige Entlassung an die Voraussetzung einer erheblichen Ehrenverletzung geknüpft ist, die incriminierte Äußerung jedoch nur ein ungebürliches und rügenwertes Benehmen, nicht aber eine Ehrenverletzung, geschweige denn eine erhebliche Ehrenverletzung des Principals zu involvieren geeignet erscheint.

Da eine Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarungsgemäß bis Ende April dauernden Probezeit einseitig nicht verfügt werden kann und der vom Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund im Gesetze nicht begründet erscheint, wurde dem Kläger der Anspruch auf Bezahlung der vollen Bezüge bis zum Endtermine der Probezeit zuerkannt, u. zw. nicht nur des Gehaltes, sondern auch der Diäten, da diese nicht pro Tag, sondern pauschaliter für den ganzen Monat vereinbart wurden und es Sache des Beklagten gewesen wäre, dem Kläger bestimmte Ordre zu geben und sich durch tägliche Berichterstattung die Überzeugung zu verschaffen, ob er auch thatsächlich auf der Tour sei und Kläger weiters für den geschäftlichen Erfolg seiner Reisethätigkeit nicht einzustehen hat.

Das k. k. Kreisgericht in Neutitschein hat als Berufungsgericht mit Entscheidung vom 23. Mai 1900 $\frac{\text{Cg I 165/00}}{7}$ das erstinstanzliche Urtheil bestätigt aus nachstehenden Gründen:

Der Ansicht, dass bei Vereinbarung des Dienstes „zur Probe" für eine bestimmte Zeitdauer der Vertrag jederzeit einseitig löslich sei, fehlt jeder gesetzliche Boden und hat der Beklagte eine Begründung hiefür nicht einmal versucht.

Rücksichtlich der Diäten hat der Beklagte selbst zugegeben, dass die Vereinbarung auf monatlich 30 fl. und nicht auf 1 fl. pro Tag lautete.

Schon daraus geht hervor, dass dieser Diätenbetrag als ein Pauschalbetrag aufzufassen ist, und dass daher der Kläger nicht nachzuweisen braucht, wie viel Tage er thatsächlich auf Reisen war, sondern dass es Sache des Beklagten gewesen wäre, zu behaupten und zu beweisen, an welchen Tagen der Kläger seiner Dienstverpflichtung nicht nachgekommen ist.

Dass diese Auffassung auch die des Beklagten war, hat er selbst dadurch dargethan, dass er dem Kläger für den Monat März 1900 die vollen Diäten ausbezahlt hat, ohne gefragt zu haben, wie viele Tage er auf Reisen war und ohne die Sonntage abzuziehen.

Es erscheinen daher die geltend gemachten Berufungsgründe nicht stichhältig, weshalb die Berufung unter Bestätigung des ersten Urtheiles im angefochtenen Punkte abgewiesen wurde.

Nr. 260.

Forderungen für Brod, Cigarren und Brantwein, welche dem Maurergehilfen durch den Bauunternehmer auf Rechnung des Lohnes creditiert wurden, können vom letzteren bei der Auszahlung des

Lohnes durch Anrechnung nicht geltend gemacht werden (§. 78 e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. Juni 1900, Cr. I 844/00.

Gegen das Klagebegehren des Maurergehilfen Stanislaus R. gegen den Bauunternehmer Leib S. wegen Zahlung des Lohnes für $3^1/_2$ Arbeitstage im Betrage von 9 K 10 h, wendete der Beklagte ein, dass er mit dem Kläger nach Beendigung der Arbeit eine Abrechnung gepflogen, ihm aber in barem Gelde nichts ausgezahlt habe, weil seine Frau dem Kläger Brod, Cigarren und geistige Getränke auf Borg verabfolgte und der Arbeiter noch als sein Schuldner erscheine.

Dem Klagebegehren wurde vollinhaltlich stattgegeben.

Gründe: Die Verabfolgung von Brod auf Rechnung des Lohnes kann gemäß §. 78 Gew. O. zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Arbeiter, aber nur zu einem die Beschaffungskosten nicht übersteigenden Preise vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung zwischen den Parteien hat nicht stattgefunden, vielmehr wurde das Brod in der Schanklocalität des Beklagten, also in Gewinnabsicht verabfolgt. Brantwein und Cigarren können laut der oberwähnten Vorschrift den Arbeitern auf Rechnung des Lohnes nicht creditiert werden. Solche Forderungen können laut §§. 78 b und 78 e Gew. O. von den Gewerbeinhabern durch Anrechnung nicht geltend gemacht werden und der Arbeiter ist berechtigt, die Bezahlung seines Lohnes zu jeder Zeit in barem Gelde zu fordern (§. 78 d Gew. O.).

Nr. 261.

Der Gewerbeinhaber ist berechtigt, den im Voraus gezahlten Lohn dem Arbeiter vom wöchentlichen Lohne in Abzug zu bringen (§§. 77, 78 und 78 d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. Juni 1900, Cr. I 847/00.

Der Schneidergeselle M. G. hat beim M. B. ein volles Jahr gearbeitet; am 1. April 1900 war er 30 K seinem Arbeitgeber schuldig, die er als Vorauszahlung im Laufe des Jahres in barem Gelde erhalten hat und die er der Verabredung gemäß abarbeiten sollte. Am 1. April wurde ein Vertrag auf ein halbes Jahr geschlossen und vollständige Verköstigung sowie auch wöchentliche Zahlung von 8 K verabredet.

Am 1. Juni 1900 klagte der Hilfsarbeiter den M. B. auf Zahlung des ausständigen Lohnes per 16 K und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte wendete ein, er habe dem Kläger jede Woche den verabredeten Lohn bezahlt und nur 2 K wöchentlich zur Begleichung der Vorauszahlung in Abzug gebracht.

Der Kläger meint, dass der Lohn im Sinne der Gewerbeordnung (§. 78) in Barem bezahlt werden müsse und jeder Abzug zur Begleichung einer Forderung des Arbeitgebers ungesetzlich sei; er sei also berechtigt, wegen Vorenthaltung des Lohnes die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses zu fordern (§. 82 a, lit. d Gew. O.).

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §§. 78 und 78 d Gew. O. muss die Zahlung des Lohnes in barem Gelde stattfinden und die Compensation mit gegenseitigen Ansprüchen ist grundsätzlich unzulässig. Es ist jedoch der Verabredung der Parteien anheimgestellt, zu welcher Zeit der Lohn zu zahlen ist (§. 77 Gew. O.); der Belangte hat vor dem 1. April l. J. dem Kläger 30 K ausdrücklich als Vorauszahlung auf den künftigen Lohn gegeben; es war kein Darlehen, weil es nicht in Geld zurückgegeben werden sollte (§. 983 a. b. G. B.); die Vorauszahlung des Lohnes ist aber durch keine gesetzliche Bestimmung untersagt.

Der für 8 Wochen fällige Lohn beträgt 64 K; der Kläger hat 48 K nach dem 1. April und 30 K vor diesem Tage bekommen; der Belangte ist also nicht mit der Zahlung des Lohnes im Rückstande.

Nr. 262.

1. Der Gewerbeinhaber ist berechtigt, die genossenschaftlichen Krankenversicherungsbeiträge, welche seit nicht mehr als 4 Wochen rückständig sind, vom Lohne abzuziehen (§. 121 Gew. O. und §§. 36 und 58 K. V. G.) und wegen eines vom Hilfsarbeiter an der Arbeit schuldbarerweise verursachten Schadens einen Theil des Lohnes zurückzubehalten (§. 1153 a. b. G. B.).

2. Bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist kann bei vorzeitigem Austritte das Arbeitsbuch zurückbehalten werden (§. 80 c Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn v. 2. März 1899, $\frac{\text{Cr. II 112/99}}{5}$.

Der Kläger stand bei dem Beklagten (Schneidermeister) als Gehilfe in Arbeit und bezog einen Wochenlohn von 2 fl. nebst freier Wohnung und Verpflegung. Am 18. Februar (Samstag) wurde ihm vom Lohne ein Betrag von 50 kr. abgezogen und als er sich dagegen verwahrte, bedeutet, dass in der Woche weniger zu thun gewesen sei und dass ihm deshalb nicht mehr gegeben werden könne. Darauf trat der Kläger ohne Kündigung aus. Der Beklagte verweigerte die Herausgabe des Arbeitsbuches, indem er erklärte, dass der Kläger vorher zu kündigen habe und sodann noch durch die Kündigungsfrist (8 Tage) in Arbeit verbleiben müsse. Der Kläger kam jedoch nicht mehr zurück

und begehrte nach Ablauf von 8 Tagen am 27. Februar neuerlich sein Arbeitsbuch. Als ihm die Aushändigung desselben auch da noch versagt wurde, brachte er am 28. Februar die Klage ein und beanspruchte hierin:

a) den ihm am 18. Februar nicht ausbezahlten Lohntheilbetrag von 50 kr.,

b) die Herausgabe des zurückbehaltenen Arbeitsbuches,

c) den Betrag von 6 fl. als Lohn-, Wohnungs- und Kostentschädigung für die Kündigungsfrist vom 18. bis 26. Februar,

d) Ersatz des Verdienstentganges von 1 fl. 14 kr. täglich seit 27. Februar, von welchem Tage an er wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches keine Arbeit habe finden können.

Bei der ersten Tagsatzung vom 1. März folgte der Beklagte dem Kläger sein Arbeitsbuch aus, worauf dieser das auf Herausgabe des Arbeitsbuches gerichtete Klagebegehren *b)* zurückzog und an Verdienstentgang seit 27. Februar *d)* den Betrag von 3 fl. 42 kr. (für 3 Tage) beanspruchte. Bei der Streitverhandlung vom 2. März wendete der Beklagte ein, dass der Kläger in der am 18. Februar abgelaufenen Lohnwoche ein Rockfutter zerrissen und dadurch einen Schaden von 40 kr. verursacht habe, ferner dass am 18. Februar seine Beitragsquote an die genossenschaftliche Krankencasse für 4 Wochen im Betrage von 24 kr. noch nicht berichtigt gewesen sei. Der Kläger, welcher sowohl für das zerrissene Rockfutter Ersatz zu leisten als auch den vierwöchentlichen Beitragsantheil an die Krankencasse zu entrichten hatte, habe deshalb den Lohnabzug von 50 kr. nicht anfechten und nicht ohne Kündigung austreten können.

Der Kläger wurde mit seinen Ansprüchen *a)* und *c)* abgewiesen.

Von dem Entschädigungsanspruche *d)* wurde ihm der Theilbetrag von 1 fl. 43 kr. zuerkannt, der Theilbetrag von 1 fl. 99 kr. als durch Compensation mit den Gegenforderungen von 14 kr. und 1 fl. 85 kr. getilgt abgesprochen.

Gründe: Gemäß §. 121, Abs. 6, Gew. O. haben die Gewerbeinhaber die statutenmäßigen Beiträge der Gehilfen (Gesellen) an die genossenschaftliche Krankencasse, soweit diese Beiträge während der Dauer der Arbeit bei ihnen fällig werden und insoferne dieselben nicht seitens der Gehilfen (Gesellen) an die Krankencasse entrichtet werden, auf Rechnung des Lohnes an die Cassenverwaltung abzuführen. Zufolge dieser nach §. 58 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter, aufrecht gebliebenen und mit §. 36 desselben Gesetzes im Einklange stehenden Bestimmung war der Beklagte berechtigt, die klägerischen Beitragsantheile für 4 Wochen in der anerkannten Gesammthöhe von 24 kr. von dem am 18. Februar fällig gewesenen Wochenlohne in Abzug zu

bringen. Der Kläger, der diese Beitragsantheile zugestandenermaßen bis dahin nicht entrichtet hatte, musste daher deren Berichtigung im Wege des Lohnabzuges zulassen. Anlangend den vom Beklagten zum Zwecke der Schadloshaltung für ein vom Kläger zerrissenes Rockfutter in Abzug gebrachten Lohntheilbetrag von 26 kr. bestimmt §. 1153 a. b. G. B., dessen Vorschrift nach §. 72 Gew. O. auf den gewerblichen Arbeitsvertrag Anwendung zu finden hat, dass der Besteller einer Arbeit für derselben anhaftende Mängel eine angemessene Schadloshaltung fordern und zu dem Ende einen verhältnismäßigen Theil des Lohnes zurückhalten kann. Demgemäß war auch der Beklagte berechtigt, für den ihm in der letzten Lohnwoche durch die Arbeit des Klägers an einem von diesem schuldbarerweise zerrissenen Rockfutter entstandenen Schaden in der unbestritten gebliebenen Höhe von 40 kr. bei der Lohnauszahlung einen Theilbetrag von 26 kr. einzubehalten. Der Kläger konnte somit auch gegen diesen Abzug keine rechtlich begründete Einwendung erheben. Sobald aber beide Abzüge gesetzlich zulässig waren, demnach keine ungebürliche Vorenthaltung eines Theiles der bedungenen Bezüge des Klägers stattgefunden hatte, stellte sich nicht allein der Anspruch auf den zurückbehaltenen Lohntheilbetrag von 50 kr. *a)* als unbegründet dar, sondern es war auch der vom Kläger geltend gemachte Austrittsgrund des §. 82 a, lit. d, Gew. O. nicht gegeben. Bei dem Abgange eines Austrittsgrundes erschien aber der Kläger als der vertragsbrüchige Theil. Nicht er war also berechtigt. mit Berufung auf §. 84 Gew. O. Entschädigungsansprüche für die Kündigungsfrist zu stellen, vielmehr hatte gemäß §. 85 Gew. O. nur der Beklagte ein Recht, Ersatz des erlittenen Schadens zu begehren und überdies auf Zuhaltung des Arbeitsvertrages zu bestehen. Von diesem Rechte hat auch der Beklagte Gebrauch gemacht, indem er vom Kläger die Rückkehr verlangte und demselben die Herausgabe des Arbeitsbuches vorenthielt.

Nur ist derselbe in seinem Rechte insoferne zu weit gegangen. als er entgegen der Bestimmung des §. 85 Gew. O., wonach ihm das Recht auf Verhaltung des Klägers zur Rückkehr in die Arbeit nur für die noch fehlende Zeit, somit nur für die Dauer der Kündigungsfrist zustand, darüber hinaus vom Kläger Vertragszuhaltung verlangte und die Hinausgabe des Arbeitsbuches verweigerte. Die Ansicht des Beklagten, dass der Kläger in die Arbeit zurückzukehren und dann erst zu kündigen hatte, ließ sich mit der bezogenen Bestimmung des §. 85 Gew. O. nicht vereinbaren; vielmehr musste sowohl nach dieser Gesetzesstelle als auch nach den im §. 863 a. b. G. B. enthaltenen Vorschriften über stillschweigende Willenserklärungen angenommen werden, dass der Austritt des Klägers der ausdrücklich erklärten Kündigung gleichzuhalten war, und dass der Anspruch des Beklagten auf

die Rückkehr des Klägers mit dem Ablauf der achttägigen Kündigungsfrist erloschen ist. Darnach hätte der Beklagte gemäß §. 80 c Gew. O. am 26. Februar, an welchem Tage infolge Ablaufes der Kündigungsfrist das vertragsmäßige und somit ordnungsmäßige Ende des Arbeitsverhältnisses eingetreten war, das Arbeitsbuch dem Kläger bedingungslos aushändigen sollen. Da er dies nicht gethan hat, so wurde er nach §. 80 g Gew. O. von da ab bis zum Tage der Ausfolgung des Arbeitsbuches (d. i. bis zum 1. März) entschädigungspflichtig. Die Entschädigung wurde im Hinblicke auf die durch §. 79 Gew. O. begründete Unmöglichkeit, ohne Arbeitsbuch Beschäftigung zu finden, sowie mit Rücksicht auf die im Schneidergewerbe zu Ende Februar sich bereits einstellende größere Nachfrage nach Gehilfen gemäß §. 273 C. P. O. in der Höhe des Lohnentganges durch 3 Tage (27. und 28. Februar und 1. März) ausgemessen und unter Zugrundelegung des ortsüblichen Wochenlohnes von 7 fl. in dem beanspruchten Betrage von 3 fl. 42 kr. festgesetzt. Davon waren jedoch die vom Beklagten aufgerechneten und vom Kläger nicht bestrittenen Schadensbeträge von 14 kr. und 1 fl. 85 kr. zusammen 1 fl. 99 kr. in Abzug zu bringen, da sich die beiderseitigen Forderungen als für richtig anerkannte, gleichartige und fällige Entschädigungsansprüche darstellen und demnach gemäß §. 1438 a. b. G. B. Compensation zulässig ist.

Demgemäß war dem Kläger nur der darnach verbliebene Restbetrag von 1 fl. 53 kr. zuzuerkennen, sein weiteres Begehren aber aus den vorher angeführten Gründen zurückzuweisen.

Nr. 263.

Es ist unzulässig vom Lohne einen Abzug zu machen, wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht. Nachweis des Verschuldens des Arbeiters und der im §. 1438 a. b. G. B. normierten Erfordernisse bilden die Voraussetzungen der Compensation.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 15. Februar 1900, $\frac{\text{Cr I 22/00}}{3}$

Der Kläger, welcher bei dem Beklagten als Tischlergehilfe in Arbeit stand und zufolge getroffener Vereinbarung in der Zeit vom 5. bis 10. Februar 1900 gegen einen Taglohn von 2 K 40 h zu arbeiten hatte, bei dem Dienstaustritte jedoch nur für 5 Tage ausbezahlt erhielt, begehrt von dem Beklagten die Bezahlung des ihm für einen Tag noch zukommenden Lohnes per 2 K 40 h.

Der Beklagte macht geltend, dem Kläger diesen Betrag per 2 K 40 h deshalb vom Lohne in Abzug gebracht zu haben, weil er ihm ein Tafelbrett zu einem Küchenbett schlecht zusammengesetzt und geleimt hätte, so dass es ganz schief und infolgedessen unbrauchbar geworden sei. Die Tafel war aus einem bereits älteren, ungebrauchten, jedoch etwas geworfenen Tafelbrett anzufertigen und konnte bei entsprechender Ausführung in vollkommen tadelloser Weise hergestellt werden.

Mit Rücksicht auf die nothwendig werdenden Reparaturkosten betrage sein Schaden mindestens 2 K 40 h und wird daher kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt.

Kläger bestreitet obige Thatumstände und führt aus, dass er seine Arbeit ordnungsgemäß ausgeführt hätte und an dem übrigens nur geringen Fehler — das Tafelbrett sei etwas windschief — der Umstand schuld sei, dass er es aus einem alten bereits stark geworfenen Tafelbrette herzustellen hatte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der vom Beklagten behauptete Schadenersatzanspruch kann dem Kläger gegenüber durch Lohnabzug nur geltend gemacht werden, wenn der Schaden durch ein Verschulden des Arbeiters entstanden ist und überdies die Voraussetzungen des §. 1438 a. b. G. B. gegeben sind, wenn also insbesondere die Richtigkeit, Gleichartigkeit und Gegenseitigkeit der zu compensierenden Forderungen dargethan ist.

Die Behauptung des Beklagten, dass der Kläger den Schaden durch schlechte Arbeit verschuldet hätte, erscheint vollkommen widerlegt, da das Gericht nach Besichtigung des herbeigeschafften Tafelbrettes auf Grund eigener Anschauung und Fachkenntnis der Beisitzer die Überzeugung gewonnen hat, dass der vorhandene kleine und überdies nur mit unbedeutendem Kostenaufwande zu behebende Fehler — Windschiefe um höchstens 5 *mm* — auf die fehlerhafte Beschaffenheit des dem Kläger zur Bearbeitung übergebenen Materials zurückzuführen sei, die ihm aufgetragene Arbeit, insbesonders die Zusammenfügung und Leimung der einzelnen Theile selbst jedoch vollkommen entsprechend ausgeführt erscheint.

Bei dieser Sachlage kann der Kläger wegen Abganges jeglichen Verschuldens gemäß §. 1306 a. b. G. B. für den Schaden nicht verantwortlich gemacht werden, aber auch für den Fall eines angenommenen Verschuldens müsste die Compensation als unzulässig erklärt werden, da Richtigkeit und Höhe der gemachten Gegenforderung widerlegt erscheinen und daher die nach §. 1438 a. b. G. B. für jede Compensation erforderlichen Voraussetzungen fehlen.

Nr. 264.

Ein Rechtsanspruch des an einem anderen Orte aufgenommenen und an den Arbeitsort zugereisten Arbeiters auf Ersatz der Reiseauslagen besteht nur dann, wenn ein solcher ausdrücklich vereinbart wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg v. 2. Mai 1900, $\frac{\text{Cr. I 109/00}}{4}$.

Die von dem Beklagten in Wien für Reichenberg engagierte Kellnerin verlangt, nachdem sie das Arbeitsverhältnis gelöst, den Ersatz der Zureisekosten von Wien an ihren Dienstort, weil diese Kosten zu den Auslagen gehören, welche der Antritt des Dienstes ihr verursacht hat.

Der Beklagte verweigert deren Bezahlung mangels einer diesbezüglich getroffenen Vereinbarung.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die von dem Arbeitnehmer unternommene Zureise von seinem Wohnorte in seinen Dienstort ist weder als ein Theil der dem Arbeitgeber zu leistenden Arbeit, noch als eine mit der Verrichtung der Arbeit verbundenen Dienstleistung (§. 1156 a. b. G. B.) anzusehen, weshalb die durch diese Zureise erwachsenen Kosten, wenn deren Rückvergütung nicht ausdrücklich vereinbart war, weder als Theil des Lohnes, noch als Schadenersatzforderung von dem Hilfsarbeiter in Anspruch genommen werden können.

Nr. 265.

Wochenlohn. Für Feiertage, an welchen kraft des Arbeitsvertrages oder der Arbeitsordnung die Arbeit ruht, kann dem gegen Wochenlohn im eigentlichen Sinne angestellten Arbeiter kein Abzug vom Lohn gemacht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 12. April 1899, $\frac{\text{Cr. I 97/99}}{2}$.

Kläger war bei dem Beklagten in dessen Schleifmühle als Vorarbeiter mit einem Wochenlohne von 20 fl. angestellt. Für zwei in eine Woche fallende Feiertage, an welchen nach der Arbeitsordnung nicht gearbeitet wurde, wurden Lohnabzüge gemacht.

Der Kläger bezeichnet diesen Lohnabzug als nicht gerechtfertigt und verlangt die Bezahlung des entfallenden Lohnes, welchem Begehren sich der Beklagte widersetzt.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Entscheidung der Frage, ob bei vereinbartem Wochenlohn ein Abzug für nicht geleistete Arbeit statthaft ist, setzt die Erörterung des rechtlichen Charakters des Wochenlohnes voraus.

Unter „Wochenlohn" wird nach dem allgemeinen Sprachgebrauche eine Entlohnung der Arbeitsthätigkeit während der Dauer einer Woche, also eine Mehrheit des Tag- oder Stundenlohnes verstanden, welche an dem nach je einer Woche festgesetzten Lohnzahlungstage zur Auszahlung gelangt.

Die Bezeichnung „Wochenlohn" verdankt somit diese Form der Arbeitsentlohnung nur der Art der Lohnabrechnung, welche in dem Zeitabschnitte von Woche zu Woche stattfindet. Der „Wochenlohn" im engeren und eigentlichen Wortsinne stellt sich dagegen als eine einheitliche Vergütung der als Gesammtresultat in Betracht gezogenen einwöchigen Arbeitsleistung, als eine Art festen Gehaltsbezuges für die während des Zeitraumes einer Woche dem Unternehmen gewidmeten Dienste dar, wobei es nicht von Belang ist, ob der regelmäßige Umfang der Arbeitsleistung an einem oder mehreren Tagen der Woche erreicht wurde oder nicht, und ob die Entlohnung allwöchentlich oder in anderen Intervallen zur Auszahlung gelangt.

Ob ein Wochenlohn im ersten oder zweiten Sinne anzunehmen ist, bleibt im Zweifel der Entscheidung des einzelnen Falles vorbehalten.

Hiebei wird im Auge zu behalten sein, dass bei einem gewöhnlichen Arbeiter die Vermuthung für eine Wochenentlohnung im ersten Wortsinne und damit dafür spricht, dass nur für wirklich geleistete Arbeit Entlohnung erfolgt, somit für Feiertage, an welchen die Arbeit ruht, ein Lohnabzug statthaft ist, dass hingegen bei Angestellten, welche über die Qualität eines normalen Arbeiters hervorragen, und deren Arbeitsleistung weniger dem Maße als der Beschaffenheit nach vergütet werden sollte, ein Wochenlohn im engeren Sinne vorauszusetzen ist, welcher bei seinem oben dargestellten Charakter als Pauschalvergütung für die entwickelte Thätigkeit einen Lohnabzug bei Ruhen der Arbeit infolge von Feiertagen nicht zulässig erscheinen lässt.

Im vorliegenden Falle hat das Gewerbegericht aus dem Umstande, dass der Kläger als Vorarbeiter aufgenommen, dass ihm ein verhältnismäßig höherer Wochenlohn zugesagt wurde, dessen Ziffer als ein Multiplum von Taglohn nicht anzusehen ist, weil sie nach Tageinheiten berechnet nicht eine abgerundete, sondern eine Bruchzahl ergibt, ferner im Hinblick auf den Umstand, dass Kläger zugestandenermaßen mit der Beaufsichtigung von Arbeiten anderer Arbeiter betraut und auch zu anderen mehr kaufmännischen Verrichtungen verwendet wurde, endlich mit Rücksicht darauf, dass ihm auch niemals Überstunden vergütet wurden, als festgestellt erachtet, dass ein Wochenlohn im eigentlichen Sinne des Wortes vorliegt und demgemäß den Klagsanspruch für begründet erkannt.

Nr. 266.

Wenn Wochenlohn vereinbart worden ist, so ist ein Lohnabzug für die auf Grund bestehender Gewohnheiten freigegebene Zeit ebensowenig als für Sonn- und Feiertage statthaft (§§. 1156 und 1160 a. b. G. B., §§. 72, 75 und 76 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. März 1899, $\frac{\text{Cr. II 112/99}}{5}$.

Der Schneidergehilfe J. N. arbeitete bei dem Schneidermeister F. M. für einen Wochenlohn von 2 fl. bei freier Kost, Wohnung und Wäsche. Am 18. Februar 1899 erhielt er für die abgelaufene Woche nur 1 fl. 50 kr. ausgezahlt, weil am Faschingsmontag nur bis 3 Uhr und am Faschingsdienstag nur bis 5 Uhr nachmittags gearbeitet worden war.

J. N. klagte daher den restlichen Lohn von 50 kr. ein.

Der Beklagte bezeichnete das klägerische Vorbringen als richtig, beantragte jedoch die Abweisung der Klage, weil bei abgekürzter Arbeitszeit auch nur ein entsprechend geringerer Lohn gebüre.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wird die Arbeit unterbrochen, so verantwortet jeder Theil sein Verschulden aber keiner den Zufall (§. 1160 a. b. G. B.). Es sind daher Unterbrechungen durch Sonn- und Feiertage, sowie durch jene Zeit, während welcher die Arbeit zufolge Vereinbarung oder Ortsgebrauches entweder zur Gänze oder zum Theile ruht, grundsätzlich nicht zu vergüten.

Dieser Grundsatz gilt bei einem nach Tagen oder Stunden festgesetzten Lohne ausnahmslos, auch wenn der Lohn nicht alltäglich, sondern wöchentlich ausbezahlt wird.

Ist aber der Zeitlohn für eine ganze Woche bestimmt und bildet derselbe eine pauschalmäßige Vergütung der Arbeitsleistung für eine Woche ohne Rücksicht auf die jedesmalige kürzere oder längere Arbeitsdauer, so ist der Wochenlohn gleich der Arbeitsleistung in der Woche ein Ganzes und erscheint es unzulässig, für Sonn- und Feiertage, sowie für die auf Grund bestehender Gewohnheiten freigegebene Zeit Abzüge zu machen.

Demgemäß war der Lohnabzug für die am Faschingsmontag und Faschingsdienstag freigegebene Zeit nicht gerechtfertigt und dem Kläger der auf den vollen Wochenlohn fehlende Betrag zuzuerkennen.

Nr. 267.

Es ist als eine stillschweigende Vereinbarung über den Lohn anzusehen, wenn der Arbeiter bei wiederholter Lohnauszahlung den Lohn ohne eine Einwendung angenommen hat. Einer gerichtlichen Bestimmung des Lohnes nach §. 1152 a. b. G. B. bedarf es in solchem Falle nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 13. April 1900, $\frac{\text{Cr. I } 90/00}{4}$.

Der Kläger verlangt Bezahlung eines angemessenen Lohnes, da dieser bei Antritt der Arbeit nicht vereinbart wurde.

Der Beklagte bringt vor, dass er dem Kläger bei den vorhergehenden Lohnauszahlungen den angemessenen Lohn ausbezahlte und dass Kläger eine Einwendung gegen die Höhe des Lohnes nicht erhoben habe, was der Kläger zugibt.

Die Klage wurden abgewiesen.

Gründe: Nach §. 72, Abs. 2 Gew. O. und §. 1152 a. b. G. B. hat die richterliche Bestimmung des Lohnes platzzugreifen, wenn der Lohn weder durch Verabredung, noch durch das Gesetz festgesetzt ist.

Die Lohnverabredung kann ausdrücklich erfolgen, oder durch concludente Handlungen zustande kommen (§. 863 a. b. G. B.). Als eine solche muss es angesehen werden, wenn der Arbeiter in Fällen, wo der Lohnsatz nicht ausdrücklich verabredet wurde, bei wiederholten Lohnauszahlungen den ihm ausbezahlten Lohn ohne Widerspruch annimmt und gegen dessen Höhe keine Einwendungen erhebt. Ist aber der Lohn, wenn auch stillschweigend, vereinbart worden, so liegt der Fall des §. 1152 a. b. G. B. nicht vor und es kann die nachträgliche Lohnbestimmung durch den Richter von dem Lohnarbeiter nicht verlangt werden.

Nr. 268.

Daraus, dass ein Hilfsarbeiter in einzelnen Fällen sich mit einem niedrigeren als dem angemessenen ortsüblichen Lohn begnügt hat, kann ein Verzicht auf den angemessenen Lohn für künftige Fälle nicht hergeleitet werden (§. 1152 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn v. 3. Februar 1899, $\frac{\text{Cr. II } 54/99}{5}$.

Der Kläger (Schneidergehilfe), welcher bei dem Beklagten (Schneidermeister) durch drei Vierteljahre in Accord gearbeitet hat. erhielt für einen mit zwei Knopfreihen versehenen kurzen Herrenrock

(Sacco) gewöhnlich einen Lohn von 4 fl., manchmal jedoch nur von 3 fl. 50 kr. oder 3 fl. Als derselbe nun auch am 28. Jänner 1899 bei Ablieferung von zwei Saccos der bezeichneten Art nur einen Lohn von 7 fl. bekam, klagte er auf Nachzahlung eines Lohnbetrages von 1 fl.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bei der Entscheidung hatte das mit Berufsgenossen der Parteien, als Beisitzern, besetzte Gewerbegericht einerseits von dem Zugeständnisse des Beklagten, dass eine ausdrückliche Lohnvereinbarung nicht stattgefunden hat, anderseits von der offenkundigen und demnach gemäß §. 269 C. P. O. keines Beweises bedürftigen Thatsache auszugehen, dass für die Herstellung eines „zweireihigen" Saccos der ortsübliche Lohn 4 fl. beträgt.

Im Anschlusse hieran und in Berücksichtigung des unbestritten gebliebenen klägerischen Vorbringens, wonach auch der Beklagte für die Verfertigung eines Saccos mit zwei Knopfreihen in der Regel einen Lohn von 4 fl. und nur ausnahmsweise einen solchen von 3 fl. oder 3 fl. 50 kr. entrichtet hat, war dem Kläger im Sinne des §. 1152 a. b. G. B., dessen Bestimmung nach §. 72 Gew. O. auf den gewerblichen Arbeitsvertrag anzuwenden ist, ein Lohn von 4 fl. für die Herstellung je eines Saccos als angemessen zuzubilligen und demgemäß auf Verurtheilung des Beklagten zur Nachzahlung des eingeklagten Lohnbetrages zu erkennen.

Der Einwand des Belangten, dass der Kläger bei früheren Anlässen auch mit einem Lohne von 3 fl. zufrieden gewesen sei und bei Ablieferung der beiden letzten Saccos selbst nur eine Nachzahlung von 50 kr. verlangt habe, war ohne Bedeutung, da das in einzelnen Fällen erzielte Einverständnis mit einem geringeren Lohne nicht auf andere, zukünftige Fälle ausgedehnt werden konnte (§. 863 a. b. G. B.), und da das bei der Abgabe der letzten zwei Saccos vom Kläger gestellte Ersuchen um eine Zugabe von 50 kr. für beide Saccos dem im Klagswege geltend gemachten Anspruche desselben auf einen höheren Betrag schon deshalb nicht nachtheilig gewesen sein konnte, weil obiges Ersuchen sich rechtlich als ein Vergleichsanerbieten darstellte und mit der Ablehnung desselben seitens des Beklagten nach §§. 861 und 862 a. b. G. B. als erloschen fernerhin jede Bedeutung verlor.

Nr. 269.

Die Vereinbarung eines Nachtmahlgeldes wird im Novationswege stillschweigend aufgehoben, wenn das Nachtmahl durch mehrere

Wochen in natura verabreicht und angenommen wird (§§. 863 und 1377 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. März 1899, $\frac{\text{Cr. II } 118/99}{4}$.

Die Klägerin, welche im Kaffeehause des Beklagten seit 12. Jänner 1899 als Kaffeeköchin bedienstet war und einen Lohn von 14 fl. monatlich erhielt, beanspruchte in der am 2. März eingebrachten Klage für die Zeit von ihrem Eintritte ein Nachtmahlgeld von 10 kr. täglich, somit für 48 Tage einen Betrag von 4 fl. 80 kr., indem sie behauptete, dass ihr bei der Aufnahme nebst dem Monatslohne von 14 fl. ein Nachtmahlgeld im Betrage von 10 kr. täglich versprochen worden sei.

Der Beklagte bestreitet, ein derartiges Versprechen gegeben zu haben, und verweist darauf, dass die Klägerin täglich Brot zum Abendessen erhalten und weder bei der ersten Lohnauszahlung am 1. Februar noch auch später ein Nachtmahlgeld beansprucht hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen,

Gründe: Der Klagsanspruch konnte schon nach den Angaben der Klägerin nicht als begründet erachtet werden. Denn sobald bei der Aufnahme der Klägerin von einem Nachtmahlgelde nur ganz allgemein ohne Nennung eines Betrages die Rede war, nach dem Eintritte derselben aber kein Nachtmahlgeld gezahlt, sondern das Abendbrot in natura gegeben und durch nahezu sieben Wochen ohne Einwand angenommen wurde, konnte von der Klägerin nicht nachträglich auch noch ein Nachtmahlgeld, somit eine nochmalige Vergütung dessen, was bereits in natura geleistet worden ist, gefordert werden; vielmehr war aus der widerspruchslosen Annahme des Abendbrotes zu folgern, dass der Beklagte vom Tage der Einstellung der Klägerin angefangen dieser das Abendessen nicht durch Zahlung eines Nachtmahlgeldes vergüten, sondern in natura verabfolgen wollte, und dass die Klägerin hiemit einverstanden war.

Wenn demnach auch der Beklagte der Klägerin bei der Aufnahme ein Nachtmahlgeld versprochen und letztere das Versprechen angenommen hätte, so wäre die auf diese Weise zustande gekommene Vereinbarung eines angemessenen Nachtmahlgeldes (§§. 861 und 1152 a. b. G. B.) dadurch, dass das Nachtmahl von Anbeginn in natura verabreicht und nicht in Geld reluiert wurde, im Gegenstande der Leistung stillschweigend (§. 863 a. b. G. B.) noviert worden, und hätte die Verbindlichkeit aus dem durch die Novation erloschenen ersten Vertrage gemäß §. 1377 a. b. G. B. zu bestehen aufgehört. Die Klägerin hätte somit, selbst wenn ein Nachtmahlgeld bedungen gewesen wäre, hieraus weiterhin keine Ansprüche auf eine Barzahlung ableiten können.

Demgemäß war die Klage abzuweisen.

Nr. 270.

Wenn der Principal einem bei ihm bediensteten Handlungsgehilfen eine Gehaltserhöhung vom Jänner des nächsten Jahres angefangen verspricht, um ihn von der Absicht des Übertrittes in ein anderes Geschäft abzubringen, übernimmt er damit die Verpflichtung, den Gehilfen über den Monat Jänner hinaus zu verwenden. Er hat demnach im Falle früherer Entlassung den Gehalt für die vom 1. Jänner ab zu berechnende Kündigungsfrist zu vergüten. (§. 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. I } 2/99}{4}$.

Der Kläger war bei dem Beklagten (Inhaber einer Weiß- und Futterwarenhandlung) als Platzagent und Geschäftsreisender mit einem Monatsgehalte von 30 fl. gegen einmonatliche Kündigung angestellt. Im Monate October 1898 bot ihm ein Concurrent des Belangten im Falle des Übertrittes einen Monatsgehalt von 40 fl. an. Er kündigte deshalb auf einen Monat, nahm aber die Kündigung infolge der Zusage, dass vom 1. Jänner angefangen sein Gehalt um 15 fl. werde erhöht werden, zurück. Der Beklagte hielt sich aber an diese Zusage nicht, kündigte dem Kläger im November und entließ ihn am letzten December.

Der Kläger erhob infolge dessen Anspruch auf Schadenersatz im Betrage von 135 fl. Der Beklagte wurde zur Zahlung des Monatsgehaltes pro Jänner 1899 per 45 fl. verurtheilt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Es blieb unbestritten, dass der Kläger im Monate November seinen Dienst verlassen und einen anderen Posten antreten wollte, dass er aber durch das Versprechen einer Gehaltserhöhung im Betrage von 15 fl., vom Monate Jänner 1899 angefangen, zum Bleiben bestimmt wurde. Wenn nun auch dieses Versprechen an die Bedingung befriedigender Leistungen geknüpft war, so ließ sich die Beisetzung dieser Bedingung doch nicht im Sinne einer bloß dem subjectiven Ermessen des Beklagten überlassenen Beurtheilung der klägerischen Dienste auffassen, vielmehr hatte der Beklagte durch die Anführung und den Nachweis objectiver Gründe für seine Unzufriedenheit darzuthun, dass die Voraussetzung, von welcher das Versprechen abhängig gemacht worden war, nicht eingetreten ist. Den Nachweis solcher Gründe hat aber der Beklagte nicht erbracht. Denn der behauptete Widerruf einer größeren Anzahl von durch den Kläger vermittelten Aufträge konnte diesem ebensowenig als ein Verschulden angerechnet werden, als die in einem einzelnen Falle eingetretene Zahlungsunfähigkeit eines Auftraggebers. Auch die einmalige

Gewährung eines größeren Nachlasses beim Kaufpreise war mangels bestimmter, die Ermächtigung zum Nachlasse begrenzender Vereinbarungen nicht geeignet, eine begründete Ursache zur Unzufriedenheit abzugeben. Darnach erschien der Beklagte nicht berechtigt, seine der eingangs angeführten Zusage entsprechende Verpflichtung als durch Wegfall der Bedingung erloschen anzusehen. Er war aber auch dann nicht befugt, das Dienstverhältnis schon vor dem Monate Jänner 1899, mit dessen Beginn die Gehaltserhöhung eintreten sollte, zu lösen. Wenn er dies demungeachtet gethan hat, so oblag ihm gemäß §. 25 E. G. zum H. G. B. und §. 84 Gew. O. die Verpflichtung, den Kläger für den Entgang der Kündigungsfrist durch Vergütung des vollen Gehaltes zu entschädigen. Da die Kündigungsfrist nach der ursprünglichen Abrede einen Monat betrug, so war dem Kläger der Gehalt für den Monat Jänner in dem von da ab erhöhten Betrage von 45 fl. zuzuerkennen. Dagegen war der weitere Anspruch des Klägers auf Ersatz des Schadens in der Höhe des Gehaltes, welchen er mit Rücksicht auf die gesetzliche Kündigungsfrist im Falle des Übertrittes zu dem Concurrenten des Beklagten wenigstens bis zum 31. März (dem Schluss des ersten Kalendervierteljahres) bezogen hätte, als unbegründet abzuweisen, weil das zwischen beiden Theilen vereinbarte einmonatliche Kündigungsrecht durch die Zusicherung der Gehaltserhöhung vom Jänner an eine Einschränkung nur bis dahin erfahren hatte, von da ab aber wieder dem Beklagten in der früheren Weise zustand und demnach für den Entschädigungsanspruch des Klägers ebenso wie für die Schadenersatzpflicht des Beklagten ausschließlich maßgebend war. (§§. 1295 und 1305 a. b. G. B.).

Nr. 271.

Als Reisekosten, deren Vergütung zugesichert wurde, sind auch die Zehrungskosten während der Fahrt und die Auslagen für die Unterkunft an dem Orte, wo die Arbeiten zu verrichten sind, anzusehen. (§. 72 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. März 1899, $\frac{\text{Cr. I 116/99}}{5}$.

Die beklagte Gesellschaft (Inhaberin einer elektrotechnischen Fabrik) hat im Monate Februar 1899 den Kläger (Monteur) behufs Montierung von zwei Maschinen nach Wien entsendet und demselben hiebei nebst dem accordierten Lohne per 180 fl. die Vergütung der Reisekosten und der Auslagen für Gepäck zugesichert. Von den verrechneten Reisekosten strich die Beklagte die für die Zehrung während der Hin- und Rückfahrt, sowie für die Wohnung in Wien eingestellten Beträge per 6 fl. und 4 fl. 50 kr.

Dem Kläger wurde der Betrag von 7 fl. 50 kr. zuerkannt, der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Bei der Entscheidung war davon auszugehen, dass zwischen den Parteien die separate Vergütung der Kosten des Gepäcktransportes und der Reise ausdrücklich vereinbart wurde, und dass somit der accordierte Lohn durch die mit der Reise verbundenen Auslagen in keiner Weise geschmälert werden sollte.

Als Reisekosten sind aber begrifflich alle Mehrauslagen aufzufassen, welche mit der Verwendung des Klägers außerhalb des Standortes der Fabrik verbunden gewesen sind. Es gehörten dazu auch die den gewöhnlichen Aufwand für die Verpflegung übersteigenden Zehrungskosten an den Tagen der Fahrt und die Auslagen für die Unterkunft am Orte der vorübergehenden Beschäftigung, welche neben den Kosten der Wohnung am Aufenthaltsorte zu bestreiten waren.

Da überdies dem mit fachmännischen Beisitzern besetzten Gerichte bekannt war (§§. 269 und 364 C. P. O.), dass in der Maschinenindustrie die Einbeziehung obiger Auslagen unter die Reisekosten allgemein üblich ist, so erschien angesichts der Auslegungsregel des §. 915 a. b. G. B. jeder Zweifel an der Verpflichtung der beklagten Gesellschaft zum Ersatze dieser Auslagen ausgeschlossen. Demgemäß war die Belangte zur Vergütung der angeführten Auslagen in dem gemäß §. 273 C. P. O. auf 3 fl. gemäßigten Betrage für die Verpflegung an den zwei Tagen der Hin- und Rückfahrt und in dem unbestritten gebliebenen Betrage von 4 fl. 50 kr. für die Unterkunft in Wien zu verurtheilen, der Mehranspruch per 3 fl. aber als unangemessen zurückzuweisen.

Nr. 272.

Der Anspruch des Handlungsreisenden auf den Reisekostenbeitrag ist — wenn nicht anders bedungen — nicht im Vorhinein fällig; die Verweigerung des Antrittes einer festgesetzten Reisetour vor Einsendung dieses Spesenbeitrages ist ein Grund, das Dienstverhältnis ohne Kündigung aufzulösen. (Art. 64, Z. 3, H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 20. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. II. 9/99}}{4}$ bestätigt mit Urtheil des Kreis- als Berufungsgerichtes Reichenberg vom 17. Juni 1899, $\frac{\text{Cg. III 177/99}}{8}$.

Der Kläger ist am 28. Juli 1897 bei der beklagten Firma als Handlungsreisender angestellt und der Dienstvertrag dahin abge-

schlossen worden, dass die Bezüge des Klägers mit einem Monatsgehalte von 50 fl., eine 2procentige Umsatzprovision und einen Saison-Reisebeitrag von 150 fl. pr. Jahr fixiert wurden. Die Zeit der Zahlbarkeit dieses Reisebeitrages wurde nicht vereinbart.

Am 12. December 1898 wurde dem Kläger von der belangten Firma gekündigt; er erhebt deshalb Anspruch auf Bezahlung der ihm während der vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten gebürenden Bezüge.

Die beklagte Firma bestreitet die Berechtigung des Anspruches, indem sie ausführt, dass sie den Kläger angewiesen habe, die Reisetour anzutreten, dass sie ihm auch einen Reisevorschuss von 50 fl. eingesendet habe, dass der Kläger jedoch die Geschäftstour unterließ und sich direct weigerte, dieselbe anzutreten, dass sie infolge dessen berechtigten Anlass hatte, den Kläger ohne Kündigung aus seiner Stellung sofort zu entlassen, welche Maßnahme auch mit dem Schreiben vom 12. December 1898 (Beilage Nr. 4) getroffen worden sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger behauptet, dass der ihm zugesicherte Reisebeitrag stets vor Beginn der Reisesaison fällig gewesen sei, ohne jedoch für diese Behauptung rechtliche Beweise oder gesetzliche Gründe anführen zu können.

Das Gesetz stellt in Betreff der gedachten Form der Entlohnung oder Entschädigung keine bestimmte Norm auf, statuiert dagegen im allgemeinen den Grundsatz: „Dass in der Regel der Lohn nach vollbrachter Arbeit gebüre“ (§. 1156 a. b. G. B.).

Ebensowenig hat sich in dem gedachten Belange ein gemäß Art. 1 und 57 H. G. B. zu berücksichtigender Handelsgebrauch entwickelt, indem es notorisch ist, dass Reisespesen bald in Anticipatsraten bezahlt, bald von Fall zu Fall entrichtet, bald nach Beendigung der Reisetour berechnet und beglichen werden. Auch aus dem technischen Ausdrucke: „Reisebeitrag“ lässt sich dem Wortsinne und Sprachgebrauche nach die Verpflichtung einer Vorausbezahlung nicht construieren, wie dies etwa bei der Bezeichnung: „Reisevorschuss“ der Bedeutung des Grundwortes „Vorschuss“ nach zulässig wäre.

Es bleibt somit ausschließlich die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung ausschlaggebend.

In dieser Vereinbarung wurde jedoch zugestandenermaßen die Fixierung des Zeitpunktes der Zahlung des zugesicherten Reisebeitrages unterlassen.

Die beklagte Firma hat somit keine Vertragspflicht dadurch verletzt, dass sie dem Kläger nicht den ganzen Saisonreisebeitrag vor Antritt seiner Reisetour bezahlte, und die Bezahlung dieses

Beitrages ungeachtet der an sie gelangten Bitte um telegraphische Anweisung verweigerte.

Kann aber von einer Vertragsverletzung seitens der belangten Firma keine Rede sein, so enthält die Erklärung des Klägers, dass er auf der Bezahlung des gesammten Reisebeitrages beharre, und seine Drohung, bei Nichtzahlung die Reisetour für die beklagte Firma zu unterlassen, eine Dienstverweigerung, welche einen gesetzlichen Grund (Art. 64, Z. 3, H. G. B.) zur Aufhebung des Dienstverhältnisses auf Seite des Principals bildet.

Nr. 273.

Ein Lohntarif ist nur unter normalen Verhältnissen und auf die zur Hauptarbeit gehörigen, regelmäßig wiederkehrenden Nebenverrichtungen anwendbar.

Bei ungewöhnlicher Erschwerung der Arbeit, wie solche beispielsweise durch Zuweisung minderen Rohmateriales erfolgen kann, und für unverschuldete ausnahmsweise Nebenverrichtungen gebürt eine besondere Entlohnung, welche mangels Vereinbarung vom Richter zu bestimmen ist (§. 1152 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. I 48/99}}{3}$.

Der Kläger hat in der mechanischen Weberei der beklagten Gesellschaft durch sechs Wochen gearbeitet und durchschnittlich 4 fl. wöchentlich verdient.

Die Lohnbemessung geschah tarifmäßig nach der Länge der rohen Ketten in Verbindung mit der Anzahl der Schussfäden im fertigen Gewebe.

Der Kläger bezeichnete als die Ursache seines geringen Wochenverdienstes:

a) Die Verrichtung von nicht zum Weben gehörigen Arbeiten, welche einen erheblichen Zeitaufwand erforderten und deshalb separat hätten vergütet werden sollen, und

b) die schlechte Beschaffenheit des Rohmateriales, wodurch insoferne, als die Kettenfäden sehr oft rissen und angeknüpft werden mussten, sich die Herstellung des Gewebes verlangsamte.

Dem Kläger wurde der Betrag von 1 fl. 88 kr. zuerkannt. Sein Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Der Standpunkt der beklagten Gesellschaft, dass für die Entlohnung ihrer Arbeiter einzig und allein der durch Aushang

ordnungsmäßig kundgemachte Lohntarif maßgebend sein kann, ließ sich allerdings nicht anfechten. Allein es war doch auch zu berücksichtigen, dass die Aufstellung des Tarifs normale Verhältnisse zur Voraussetzung hat, und dass demnach dessen Wirksamkeit nur auf solche Verhältnisse eingeschränkt werden kann. Für ungewöhnliche Verhältnisse sind besondere Abreden mit dem Arbeiter zu treffen, und wenn dies nicht geschieht, die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend.

Im gegebenen Falle konnte es keinem Zweifel unterliegen, dass sowohl die geringe Qualität des Materiales, das von dem fachmännisch besetzten Gerichte als weit unter dem Mittelmaße stehend befunden wurde (§§. 269 und 364 C. P. O.), als auch die Änderung eines Musters durch freihändiges Durchziehen von Fäden, Vorkommnisse waren, welche von der Regel abwichen und daher begründeterweise als ungewöhnliche bezeichnet werden konnten.

Demgemäß hätte bezüglich der Entlohnung dieser Arbeiten ein besonderes Abkommen getroffen werden sollen.

Da dies nicht geschehen ist, so war es Sache des Gerichtes, dem Kläger sowohl für den Zeitverlust, der beim Knüpfen der gerissenen Kettenfäden eingetreten ist und seinen Verdienst gekürzt hat, als auch für die mit dem freihändigen Ändern des Musters verbundene, unverschuldete Unterbrechung der Arbeit am Webstuhle eine entsprechende Entschädigung auszumessen (§. 1152 a. b. G. B. und §. 72 G. O.).

Das Gericht hat nun gemäß §. 273 C. P. O. nach freier Überzeugung die Entschädigung für den Zeitverlust bei dem aus dem unverhältnismäßig schlechten Materiale hergestellten Gewebe von 108 Metern Kettenlänge mit 1 fl. 08 kr. (1 Kreuzer pro Meter) und die Entlohnung für das freihändige Ändern des Musters entsprechend der hiezu erforderlich gewesenen achtstündigen Unterbrechung der Arbeit am Webstuhle mit 80 kr. bemessen und demzufolge dem Kläger den Betrag von 1 fl. 88 kr. zuerkannt. Die Mehrforderung des Klägers für diese Arbeiten pr. 7 fl. 12 kr. hat das Gericht als unangemessen zurückgewiesen. Ebenso hat dasselbe die weiteren klägerischen Ansprüche für das Vorrichten der Ketten und für das Überrollen und Zusammenlegen der fertigen Gewebe im Betrage von 7 fl. aberkannt, da für das Schlichten und Aufbäumen der Ketten ausweislich des Lohnbuches die tarifmäßige Entlohnung ausbezahlt worden war, das Überrollen und Zusammenlegen der fertigen Stücke aber zufolge eines allgemein anerkannten Gebrauches zu den mit dem Weblohne vergüteten regelmäßigen Nebenverrichtungen des Webers gehört.

Nr. 274.

Entlohnung der über die übliche Geschäftszeit geleisteten Dienste durch die Neujahrsremuneration (§. 941 a. b. G. B.). Berechnung der Kündigungsfrist. Abrechnung der vom Dienstgeber zu entrichtenden Personaleinkommensteuer (§§. 234, 238, Ges. vom 25. October 1896, R. G. Bl. Nr. 220).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. December 1899, $\frac{\text{Cr. VI 959/99}}{5}$

Der Handlungsgehilfe Simon W. führt zur Begründung seines gegen V. B. auf Zahlung von 322 fl. 45 kr. gerichteten Klagebegehrens an, er sei seit 1. Jänner 1880 beim Beklagten mit einigen Unterbrechungen zuerst als Prakticant, dann als Commis bedienstet gewesen. Bei der Aufnahme sei eine 14tägige Kündigungsfrist und eine am Jahresschlusse fällige Remuneration in der Höhe des jeweiligen Gehaltes vereinbart worden. Als Geschäftszeit galt bei dem Beklagten die Zeit von 8 Uhr früh bis 8, eventuell 9 Uhr abends, doch sei er im Laufe der letzten Jahre in der Zeit von ungefähr 25. November bis 20. December verhalten worden, oft bis 2 Uhr nachts oder darüber zu arbeiten und habe er so mindestens 90 Nächte hindurch dem Beklagten Arbeiten geleistet, wofür ihm weder die dadurch entstandenen Barauslagen (Sperrgeld) vergütet, noch eine sonstige Entlohnung geleistet wurde; am 25. December d. J. wurde das Dienstverhältnis vom Beklagten gelöst; er verlange für geleistete Nachtarbeiten durch mindestens 90 Nächte à 3 fl. zusammen 270 fl., Vergütung der Barauslagen (Sperrgeld) 9 fl., an vereinbartem Gehalt für December d. J. 170 fl. und die vereinbarte Neujahrsremuneration mit 170 fl., zusammen 619 fl.; mit Postanweisung vom 20. December seien ihm nach Anbringung der Klage an Gehalt für die Zeit vom 1. bis 28. December per 153 fl. 55 kr., abzüglich der Personal-Einkommensteuer pr. 27 fl., restliche 126 fl. 55 kr. und die Neujahrsremuneration per 170 fl., zusammen 296 fl. 55 kr. eingesendet worden, so dass seine Forderung noch 322 fl. 45 kr. betrage; hiezu bemerkt Kläger, dass die 14tägige Kündigungsfrist nicht mit 28. December, sondern mit 29. December ablief; dass Beklagter bisher immer die von dem Gehalte bemessene Personal-Einkommensteuer bezahlt habe und ihm die Steuer auch für das laufende Jahr nicht anrechnen könne und dürfe; er habe bisher für die geleisteten Nachtarbeiten nie eine besondere Entlohnung angesprochen, weil er für diesen Fall befürchtete, entlassen zu werden, was er vermeiden wollte. Kläger beantragt im Sinne seines eingeschränkten Klagebegehrens, den Beklagten zur Zahlung des Betrages von 322 fl. 55 kr. sammt Gerichtskosten zu verurtheilen.

Der Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens.

Dem Kläger wurde der Betrag von 32 fl. 66 kr. zuerkannt, das Mehrbegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Abgesehen von den auf die Verwendung jugendlicher Hilfsarbeiter und Frauenspersonen bezüglichen Bestimmungen der §§. 94 und 95 Gew. O. normiert §. 96 a Gew. O. eine Maximalarbeitszeit nur für die in fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen beschäftigten gewerblichen Hilfsarbeiter. Für die im Handelsgewerbe thätigen Handlungsgehilfen besteht also die Vorschrift einer Maximalarbeitszeit nicht, die tägliche Arbeit kann daher nach Belieben geregelt und jederzeit durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung beliebig abgeändert und verlängert werden, ohne dass dabei — von dem Falle einer diesbezüglichen vertragsmäßigen Bestimmung abgesehen — von Überstunden die Rede sein kann, daher auch für eine derartige, gesetzlich zulässliche Verlängerung der täglichen Arbeitszeit die im Schlusssatz des §. 96 a Gew. O. enthaltene Bestimmung, wonach Überstunden besonders zu entlohnen sind, keine Anwendung findet. Bei den mit Monatsgehalt angestellten Handlungsgehilfen begründet also eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit an sich keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes, wie anderseits auch eine Verringerung der täglichen Arbeitszeit oder die durch die gesetzlichen Vorschriften über die Sonntagsruhe erfolgte Einschränkung oder gänzliche Aufhebung der Sonntagsarbeit beim Handelsgewerbe an sich keine Verminderung des Gehaltes zur Folge hat, beziehungsweise hatte; es ist demnach bei monatlicher Entlohnung anzunehmen, dass durch den Monatslohn regelmäßig alle in diesem Zeitabschnitte geleisteten gewöhnlichen oder außergewöhnlichen Dienste entlohnt sein sollen.

Schon aus diesen Erwägungen stellt sich der klägerische Anspruch auf besondere Entlohnung für geleistete Nachtarbeiten und Vergütung der Barauslagen als unbegründet dar.

Aus den beiderseitigen Anführungen kann als unbestritten angenommen werden. dass Kläger seit dem am 1. Februar 1893 erfolgten Wiedereintritt in die Dienste des Beklagten jedes Jahr wegen des erweiterten Geschäftsverkehrs zur Weihnachtszeit über die sonst übliche Geschäftszeit auf Verlangen des Beklagten Dienste verrichtet hat. Es besteht nur über Beginn und Umfang der Verlängerung der Geschäftsstunden eine Differenz in den Angaben; hiedurch kam zwischen Kläger und Beklagten eine Vereinbarung auf Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für den in Frage kommenden Zeitraum zustande, ohne dass hiefür eine besondere Entlohnung versprochen oder verlangt worden wäre.

Kläger leistete auch in den folgenden Jahren diese Dienste, obwohl er wusste, dass der Beklagte hiefür keine besondere Entlohnung gewähre.

Dadurch, dass Kläger während seiner ganzen Dienstzeit vom 1. Februar 1893 bis 15. December 1899, wie er selbst zugesteht, nie einen Anspruch auf besondere Vergütung für Nachtarbeiten stellte, hat er zu erkennen gegeben, dass er diese Dienstleistungen als durch die thatsächlich ausbezahlten Gehaltsbeträge entlohnt ansehe.

Abgesehen davon, erscheinen diese Mehrleistungen um die Weihnachtszeit auch durch die ausbezahlte Neujahrsremuneration in der Höhe eines monatlichen Gehaltes entlohnt. Die den Handlungsgehilfen gewährten Neujahrsremunerationen sind ihrem juristischen Charakter nach remuneratorische Schenkungen für die gegen Ende und am Beginne des Jahres im Handelsgewerbe vorfallenden Mehrarbeiten und sie verlieren diesen Charakter auch dann nicht völlig, wenn die Gewährung einer Neujahrsremuneration vertragsmäßig bestimmt und so gemäß §. 941 a. b. G. B. ein Klagerecht auf Entrichtung des Neujahrsgeschenkes begründet wird.

Es ist der Anschauung des Beklagten auch darin beizupflichten, dass eine Entlohnung für die Nachtarbeiten auch dadurch gewährt wurde, dass er die Gehaltsaufbesserungen statt, wie sonst üblich, per 31. Jänner, bereits per 31. December ausbezahlte.

Schließlich liegt eine Remuneration auch darin, dass der Beklagte, ohne durch eine bei Eingehung des Dienstverhältnisses getroffene Vereinbarung hiezu verpflichtet zu sein, die von dem Gehalte des Klägers bemessene Personaleinkommensteuer bezahlte.

Der nachträglich geltend gemachte Anspruch des Klägers auf Entlohnung für von ihm während mindestens 90 Nächten geleistete Arbeiten mit 270 fl. und Vergütung der Barauslagen (Sperrgeld) per 9 fl., zusammen 279 fl., stellt sich daher als unbegründet dar.

Anlangend die Vergütung des Lohnes für die vereinbarte Kündigungsfrist, so kann Kläger wohl nicht den Lohn für den ganzen Monat December (31 Tage), sondern nur vom 15. ab für 14 Tage, das ist also bis 29. December verlangen; da Beklagter aber den Lohn nur bis einschließlich 28. December in dem der Höhe nach nicht bestrittenen Betrage von 153 fl. 55 kr. berechnete und bezahlte, so war dem Kläger der Lohn noch für einen Tag in dem der Höhe nach nicht bestrittenen Betrage von 5 fl. 66 kr. zuzuerkennen.

Die Abrechnung der vom Beklagten bezahlten, von dem Gehalte des Klägers mit 27 fl. bemessenen Personaleinkommensteuer kann nicht als gerechtfertigt angesehen werden. Wohl war der Beklagte nach der Bestimmung des §. 234 des Gesetzes vom 25. October 1896, R. G. Bl. Nr. 220, betreffend die directen Personalsteuern, verpflichtet und berechtigt, die von dem Einkommen des Klägers vorgeschriebene Personaleinkommensteuer abzuziehen. Dieser Abzug hatte aber nach Absatz 2 der bezogenen Gesetzesstelle in denselben Terminen

und in denselben Raten wie die Auszahlung des Bezuges zu erfolgen. Dadurch nun, dass der Beklagte unterlassen hat, bei Auszahlung der monatlichen Gehaltsbeträge den entfallenden Steuerbetrag abzurechnen. hat er seinen Willen zu erkennen gegeben, wie in früheren Jahren auch im laufenden Jahre diese Steuer aus eigenem zu entrichten und es kam dadurch eine nach §. 238 des bezogenen Gesetzes (Schlussatz) zulässige Vereinbarung zustande, nach welcher der Beklagte als Dienstgeber die von ihm im Sinne des §. 234 einzuhebende Personaleinkommensteuer des bei ihm bediensteten Klägers übernommen hat. Aus diesem Gesichtspunkte konnte die Abrechnung des Steuerbetrages per 27 fl. nicht mehr als rechtlich statthaft anerkannt werden.

Hienach waren dem Kläger die Beträge von 5 fl. 66 kr. und 27 fl., zusammen 32 fl. 66 kr., zuzusprechen, mit dem Mehranspruche aber das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 275.

Der Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Neujahrsgeschenkes setzt voraus, dass das Dienstverhältnis bis Ende des Jahres fortbesteht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. November 1899, Cr. VI 886/99
5

Kläger Moriz R. ist am 15. März 1897 beim Beklagten Eugen M. als Buchhandlungsgehilfe in den Dienst eingetreten; der Lohn wurde zunächst mit monatlich 90 fl. und vom 1. Jänner 1898 an mit monatlich 100 fl. vereinbart; in seinem die Bedingungen der Aufnahme. beziehungsweise des Diensteintrittes wiedergebenden Engagementsschreiben ddo. 29. Jänner 1897 war wohl von der Entrichtung eines Weihnachts- oder Neujahrsgeschenkes keine Rede, allein gelegentlich einer Vorbesprechung hatte Kläger dem Beklagten auf Befragen bemerkt. dass er gegenwärtig einen monatlichen Gehalt von 90 fl. und zu Neujahr ein Geschenk in der Höhe eines Monatsgehaltes erhalte. worauf Beklagter entgegnete, dass er es auch so zu halten pflege; zu Weihnachten (24. December) 1897 habe ihm Beklagter nur ein Weihnachtsgeschenk von 50 fl. verabreicht; er habe nun noch am selben Tage dem Beklagten erklärt. er halte das Weihnachtsgeschenk nicht für eine freiwillige Gabe und bestehe darauf. dass ihm ein Neujahrsgeschenk in der Höhe des Monatsgehaltes gewährt werde. Beklagter habe ihm sodann für das nächstfolgende Jahr die volle Remuneration zugesagt: für das Jahr 1897 hatte es bei dem Betrage von 50 fl. sein

Bewenden, denn Beklagter habe nichts weiter darüber gesprochen, er habe dann die Sache nicht wieder zur Sprache bringen können, sich vielmehr für das Jahr 1897 mit 50 fl. zufrieden geben müssen. Mitte August kündigte er dem Beklagten das Dienstverhältnis vertragsmäßig dreimonatlich auf und es wurde das Dienstverhältnis noch vor Ablauf der vollen Kündigungsfrist mit Ende October l. J. aufgelöst.

Kläger bezeichnet nun die vereinbarte Neujahrsremuneration per 100 fl. als einen Bestandtheil seines Gehaltes und erhebt Anspruch auf Zahlung des verhältnismäßigen auf die Zeit vom 1. Jänner bis 31. October d. J. entfallenden Theiles dieser Remuneration im Betrage von 83 fl. 30 kr.

Der Beklagte bringt hingegen an: nach alter Gepflogenheit werde das Weihnachts- oder Neujahrsgeld nur gezahlt, wenn das Dienstverhältnis bis Ende des Jahres dauerte, es bilde eine Belohnung für die in den letzten und ersten Monaten des Jahres vorkommenden geschäftlichen Mehrleistungen, es sei denn auch bisher noch nicht vorgekommen, dass einem während des Jahres austretenden Handlungsgehilfen ein Theil der üblichen Neujahrsremuneration gewährt worden wäre. Kläger habe am 31. October Gehalt und Zeugnis ohne jeden Vorbehalt entgegengenommen und sei erst später mit dem Ansinnen auf Zahlung eines Theiles der Neujahrsremuneration hervorgetreten; er beantrage die Abweisung des Klagebegehrens.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die im geschäftlichen Verkehre vorkommenden, den Handlungs-(Buchhandlungs-)gehilfen gewährten Weihnachts- oder Neujahrsgratificationen haben den Charakter einer remuneratorischen Schenkung, sie bilden eine Belohnung für die am Schlusse und Beginn des Jahres vorkommenden Mehrleistungen. Der Anspruch auf Entrichtung des Weihnachts- oder Neujahrsgeschenkes setzt aber, wie dies in der Natur der Sache liegt und der bestehenden Gepflogenheit entspricht, voraus, dass das Dienstverhältnis bis Ende des Jahres fortbesteht. Dies gilt in jedem Falle, also auch dann, wenn die Entrichtung eines Weihnachts- oder Neujahrsgeschenkes vereinbart wurde und ein nach §. 941 a. b. G. B. klagbarer Anspruch vorliegt.

Wenn nun auch im Falle einer Vereinbarung die vertragsmäßige (Weihnachts-) Neujahrsremuneration einen Theil der vereinbarten Genüsse des Handlungsgehilfen bildet, so ist doch, nach dem Willen der Contrahenten (§. 278 H. G. B.) anzunehmen, dass der Anspruch nur existent wird, falls das Dienstverhältnis bis zum Ende des Jahres fortdauert, anders ausgedrückt, das Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Neujahrstage (Weihnachtstage) ist die Ereignung, von welcher das Recht abhängig gemacht wird (§. 696 a. b. G. B.),

der Neujahrstag (Weihnachtstag) ist nicht ein bloßer Zeitpunkt der Erfüllung, sondern Bedingung (§. 704 a. b. G. B.).

Wird also das Dienstverhältnis rechtmäßig vorher gelöst, so entfällt — den Fall einer besonderen diesbezüglichen Bestimmung ausgenommen — jeder Anspruch auf Zahlung der Remuneration, die folgeweise auch nicht theilweise oder verhältnismäßig existent geworden ist.

Da Kläger, wie nicht bestritten ist, selbst das mit dem Beklagten eingegangene Dienstverhältnis kündigte und dieses Dienstverhältnis einverständlich mit 31. October d. J. aufgehoben wurde, so entfällt nach den vorstehenden Erwägungen das Recht des Klägers auf Zahlung eines Theiles der zugesagten Neujahrsremuneration per 100 fl. für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. October 1899 zumal diesbezüglich bei der Vereinbarung eine besondere Abmachung nicht getroffen wurde und war daher das Klagebegehren als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 276.

Die auf der Eisenbahnfahrt zum und vom Arbeitsorte verbrachten Stunden sind keine Arbeitsstunden und demnach insoweit, als sie der im §. 96a Gew. O. festgesetzten Maximalarbeitszeit vor- und nachgehen, auch keine Überstunden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. II } 4/99}{4}$.

Der Dachdeckergehilfe J. B., welcher in der Asphalt-, Dachpappe-, Holzcement- und Isolierplattenerzeugung des W. B. in Brünn während der Monate Juli und August 1898 zeitweise mit auswärtigen Arbeiten beschäftigt gewesen ist und hiefür nebst seinem Taglohne von 1 fl. 40 kr. eine tägliche Zulage von 50 kr. bezogen hat, begehrte in der am 2. Jänner 1899 eingebrachten Klage eine Lohnnachzahlung für 25 Stunden, welche zur Hin- und Herreise bei den in Austerlitz und Göding verrichteten Arbeiten erforderlich waren, in der Höhe von 3 fl. (12 kr. pro Stunde).

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vom Kläger während der Eisenbahnfahrten zum und vom Arbeitsorte unmittelbar vor und nach der Arbeitszeit verbrachten Stunden konnten ebensowenig wie die Stunden, welche die Zurücklegung des Weges zum und vom Arbeitsplatze am Standorte der Unternehmung erforderte, in die Arbeitszeit eingerechnet und demzufolge auch nicht als Überstunden im Sinne des §. 96a Gew. O. angesehen werden.

Die Bestimmung des Schlussabsatzes der soeben angeführten Gesetzesstelle, wonach Überstunden besonders zu entlohnen sind,

konnte somit zur Begründung des klägerischen Anspruches nicht herangezogen werden.

Immerhin war jedoch der mit den Hin- und Rückfahrten verbundene Zeitaufwand insoferne, als derselbe der Arbeitsleistung außerhalb des Standortes der Unternehmung nothwendig vor- bezw. nachgehen musste, geeignet, nach Maßgabe der größeren Inanspruchnahme der Zeit des Klägers Mehransprüche zu begründen.

Doch hätten dieselben bei der Lohnabrede oder spätestens bei der Lohnauszahlung erhoben werden sollen.

Da aber der Kläger bei der Verrichtung auswärtiger Arbeiten besondere Ansprüche auf Gewährung einer Entschädigung für die während den Fahrten verbrachte Zeit niemals gestellt, sondern sich jedesmal mit einer Lohnzulage von 50 kr. zufrieden gegeben hatte, so war anzunehmen, dass mit den bezahlten Zulagen die klägerischen Ansprüche erschöpfend befriedigt worden sind und gieng es nicht an, nach Ablauf von mehr als vier Monaten auf Grund der Behauptung, dass die Lohnzulage wohl eine angemessene Entschädigung für den Mehraufwand an Verpflegungskosten, nicht aber auch zugleich für die auf der Eisenbahn verbrachte Zeit gewesen sei, eine Nachzahlung zu beanspruchen.

Nr. 277.

Ein Hilfsarbeiter, welcher für die Überlassung einer Naturalwohnung die Dienstleistung eines Hausbesorgers neben seinen gewerblichen Arbeiten übernimmt, willigt damit auch in eine Erweiterung der ursprünglich bedungenen Arbeitszeit. Er kann demnach nicht für den mit den Gesindediensten eines Hausbesorgers verbundenen Mehraufwand an Zeit einen Überstundenlohn beanspruchen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. I } 22/99}{4}$.

Der Kläger wurde seit 29. October 1898 in der Buchdruckerei des Beklagten zu untergeordneten Hilfsdiensten verwendet und bezog hiefür einen Lohn von 6 fl. wöchentlich. Die Arbeitszeit begann vereinbarungsgemäß um $6^1/_2$ Uhr früh und endete um $6^1/_2$ Uhr abends. Seit dem Monate December versah der Kläger in dem für die Buchdruckerei eingerichteten Hause auch die Stelle eines Hausbesorgers und Hausdieners, wofür er freie Wohnung erhielt. Von da ab musste er schon um 5 Uhr früh in den Arbeitsräumen die Öfen heizen und anschließend daran die einem Hausmeister obliegende Arbeit

versehen. Diese Arbeit sah der Kläger als Überstundenarbeit an, da sie vor Beginn der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit ($6^1/_2$ Uhr morgens) verrichtet wurde, und er forderte hiefür, indem er 36 Überstunden zu 10 kr. in Rechnung stellte, eine Lohnnachzahlung von 3 fl. 60 kr.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 76 Gew. O. ist wohl für den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung des Hilfsarbeiters die bedungene Arbeitszeit maßgebend, und es erscheint, falls der Arbeiter darüber hinaus in Anspruch genommen wird, ein Anspruch auf angemessene Entlohnung der in der Überzeit verrichteten Mehrarbeit begründet.

Allein gegebenen Falls hat der Kläger von jenem Zeitpunkte an, in welchem er für die Überlassung einer Naturalwohnung bereit war, nebst den gewerblichen Hilfsarbeiten auch noch die Dienste eines Hausbesorgers zu versehen, eine Umänderung der ursprünglichen Abrede über die Arbeitszeit und über den Lohn insoferne stattgefunden, als der Kläger auftragsgemäß die ihm als Hausbesorger und Hausdiener obliegenden Gesindedienste, insbesondere das Anheizen der Öfen schon von 5 Uhr früh ab zu besorgen hatte und diese Dienste lediglich für die Einräumung einer Wohnung mehrere Wochen lang ohne Widerspruch und ohne Erhebung von weiteren Ansprüchen verrichtete.

Da danach die Mehrarbeit mit einer Erweiterung der Arbeitszeit vereinbart und ebenso auch die hiefür als alleinige Entlohnung angebotene Überlassung einer Naturalwohnung bedingungslos angenommen worden war, war der Kläger nicht berechtigt, nach Ablauf einiger Wochen eine weitere Entlohnung zu beanspruchen.

Nr. 278.

Der in einer handwerksmäßig betriebenen Tuchappretur beschäftigte Arbeiter kann ohne behördliche Bewilligung auch über elf Stunden im Tage beschäftigt werden. Ist die Arbeit über elf Stunden eine regelmäßige, so liegt auch keine Mehrarbeit vor und kann der Arbeiter außer dem bedungenen Lohne kein besonderes Entgelt für Überstunden beanspruchen (§§. 76 und 96a Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. März 1899, $\left(\frac{\text{Cr. I 131/99}}{5}\right)$.

Das auf Bezahlung eines Betrages von 28 fl. 35 kr. für geleistete Überstunden und eines Betrages von 1 fl. 80 kr. für vorenthaltenen Lohn gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, dass in der Appretur des Belangten nicht länger als elf Stunden hätte gearbeitet werden sollen, und dass demnach für die Arbeit über dieses Höchstausmaß ein Überstundenlohn gebüre, ist eine rechtsirrthümliche.

Denn die Gewerbeordnung kennt einen Normalarbeitstag nur in Ansehung der Fabriksbetriebe (§. 96a Gew. O.); im Kleingewerbe und in den Handelsgewerben besteht kein Normalarbeitstag, und ist der Hilfsarbeiter verpflichtet, die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten (§. 76 Gew. O.).

Der Kläger, welcher in einer mit wenigen Arbeitern handwerksmäßig betriebenen Appretur in Arbeit stand, musste daher auch mehr als elf Stunden im Tage arbeiten, sobald eine längere Arbeitszeit bedungen war.

Als bedungen musste aber die in dem Betriebe des Belangten eingeführte Arbeitszeit von 14 bis 15 Stunden täglich angesehen werden, da der Kläger von seinem Eintritte angefangen Tag für Tag so lange beschäftigt war und niemals eine Einsprache dagegen erhoben hatte (§. 863 a. b. G. B.).

Derselbe war daher nach Ablauf von nahezu drei Monaten nicht berechtigt, die Arbeit über elf Stunden als Mehrarbeit zu bezeichnen und dafür einen Überstundenlohn zu beanspruchen.

Dieser Anspruch erschien vorliegenden Falls umsoweniger begründet, als der Kläger infolge der längeren Dauer der Beschäftigung einen höheren Wochenlohn, als er sonst in Fabriken üblich ist, bezogen hat und sonach für seine Arbeit in angemessener Weise entlohnt worden ist.

Aus denselben Gründen war der Kläger auch nicht befugt, in der letzten Lohnwoche die Arbeit über die Dauer von elf Stunden zu verweigern.

Seine Weigerung, sowie die Einstellung der Arbeit nach elf Stunden begründeten ein Zuwiderhandeln gegen die zwischen den Parteien stillschweigend zustandegekommene Vereinbarung einer mehr als elfstündigen Arbeitsdauer und gaben dem Beklagten gemäß §. 1160 a. b. G. B. das Recht, einen der kürzeren Arbeitsdauer entsprechenden Lohnabzug zu machen.

Da der vom Beklagten in der Höhe von 1 fl. 80 kr. für sechs Arbeitstage (30 kr. täglich) gemachte Lohnabzug bei einem Lohne von 9 fl. wöchentlich oder von 1 fl. 50 kr. für 14 bis 15 Arbeitsstunden im Tage, der Zahl von drei Stunden, um welche der Kläger täglich weniger gearbeitet hat, entsprach, so wurde dieser Abzug für angemessen befunden.

Demgemäß war das Klagebegehren in seiner Gänze abzuweisen.

Nr. 279.

Ein in einer Färberei beschäftigter Hilfsarbeiter, welcher an jedem Vormittage eine Stunde frei bekam, um für sich und seine Mitarbeiter das Frühstück zu holen, und der während dieser Stunde hinlänglich Muße zum Einnehmen des Frühstückes und zum Ausruhen hatte, ist in seinem Rechte, auf eine angemessene Arbeitspause, während der mehr als fünfstündigen Arbeit an Vormittagen nicht verkürzt worden und ist deshalb auch nicht berechtigt, wegen unterlassener Einräumung einer weiteren viertelstündigen Ruhepause an jedem Vormittage einen Überstundenlohn zu beanspruchen (§§. 74a und 96a Gew. O. und M. V. vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. März 1899 $\frac{\text{Cr. I } 132/99}{5}$.

Der Kläger stand in der fabriksmäßig betriebenen Färberei des Beklagten seit 5. October 1898 bis 18. März 1899 an 130 Arbeitstagen für einen Taglohn von 70 kr. als Hilfsarbeiter in Verwendung. In der Fabriksordnung war eine elfstündige Arbeitszeit eingeführt und überdies die Bestimmung enthalten, dass die Arbeitspausen auf jene Zeitabschnitte, wo der Gang der Arbeit Ruhepausen gestattet, verlegt und vertheilt werden können, und dass nur die einstündige Mittagspause und eine Viertelstunde für die Frühstückpause den Arbeitern gewahrt sein muss.

Bei seinem Austritte behauptete der Kläger, dass ihm während der mehr als fünfstündigen Vormittagsbeschäftigung niemals die in der Arbeitsordnung und im Gesetze vorgeschriebene viertelstündige Ruhepause gewährt worden sei, und er beanspruchte daher für die Arbeit, welche er innerhalb der für die Ruhepausen bestimmten Viertelstunden verrichtet habe, einen Überstundenlohn in der Höhe von 10 kr. pro Stunde, sohin für 32 $^1/_2$ Stunden (130 Viertelstunden) einen Lohnbetrag von 3 fl. 25 kr.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Anspruches und wendete ein, dass der Kläger für sich und für seine Mitarbeiter täglich das Frühstück geholt habe und zu diesem Zwecke an jedem Vormittage ohne Controle fast eine Stunde, manchmal aber auch darüber ausgeblieben sei.

Er habe sonach genügend Zeit zur Ruhe, sowie zum Einnehmen des Frühstückes gehabt und infolgedessen auch niemals die Gewährung einer weiteren Ruhepause verlangt.

Der Kläger entgegnete, dass die zur Besorgung des Frühstückes verbrachte Zeit von durchschnittlich einer Stunde täglich keine Ruhepause gewesen sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Als Arbeitszeit kann nur jene Zeit angesehen werden, innerhalb welcher im Betriebe thatsächlich gearbeitet wird.

Demgemäß hätte gegebenen Falls von einer Mehrarbeit und von Überstunden nur dann die Rede sein können, wenn der Kläger über das in der Fabriksordnung festgesetzte Höchstausmaß von elf Stunden im Tage beschäftigt gewesen wäre. Dies hat aber der Kläger selbst nicht behauptet, da er zugeben musste, dass er an Vormittagen für sich und seine Mitarbeiter das Frühstück geholt und täglich um die durchschnittlich hiezu verwendete Stunde weniger gearbeitet hat.

Innerhalb dieser Stunde hatte er hinlänglich Muße zum Einnehmen des Vormittagsbrotes und zum Ausruhen, und er konnte eine weitere Ruhepause umsoweniger beanspruchen, als zufolge §. 74a Gew. O. im Zusammenhalte mit der Ministerialverordnung vom 27. Mai 1895, R. G. Bl. Nr. 82, deren Inhalt in der Arbeitsordnung des Belangten bezogen erscheint, in Färbereien die Einhaltung einer fix begrenzten Arbeitspause nicht geboten, vielmehr die Verlegung und Vertheilung derselben in einer den Erfordernissen des Betriebes entsprechenden Weise zugelassen ist. Die auf Nachzahlung eines Überstundenlohnes gerichtete klägerische Forderung war sonach wegen Abganges einer Arbeitsleistung, welche die durch die Fabriksordnung und das Gesetz beschränkte Arbeitszeit überschritten hätte (§. 96a Gew. O.), abzuweisen.

Nr. 280.

Ein gewerblicher Hilfsarbeiter, dem nach einer mehr als dreistündigen Verwendung am Sonntag in der folgenden Woche keine Ersatzruhe gewährt worden war, ist berechtigt, am darauffolgenden Sonntage, als dem letzten für die Ersatzruhe bestimmten Tage, die Arbeit für 24 Stunden zu verweigern. (§§. 82 lt. f und 84 Gew. O. und §. 75 Gew. O. im Vereine mit Art. II und VII des Gesetzes vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 und §§. 1 und 2 Kundmachung für Mähren vom 18. Juli 1896, L. G. Bl. Nr. 71).

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Februar 1899 $\frac{\text{Cr. II 97/99}}{6}$ und $\frac{98/99}{6}$.

Die Bäckergehilfen J. H. und J. C., welche bei dem Bäckermeister S. Sch. seit dem Jahre 1898 mit einem Lohne von 3 fl. wöchentlich und einem Kostgelde von 50 kr. täglich in Arbeit standen

und an jedem Sonntage weit über drei Stunden arbeiten mussten, verlangten am 19. Februar 1899 (Sonntag), dass die gesetzliche Sonntags-, beziehungsweise Ersatzruhe eingehalten werde, und stellten, als ihnen dies verweigert wurde, die Arbeit in der Nacht von Sonntag auf Montag ein.

Am Montag wollten sie wieder die Arbeit aufnehmen, wurden aber nicht mehr zugelassen.

Unter Hinweis auf ihre ohne Kündigung erfolgte Entlassung, beanspruchten die Kläger Lohn- und Kostgeldentschädigung für die vereinbarte Kündigungsfrist im Betrage von je 6 fl. 50 kr.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Kläger, da sie am Sonntag abends die Arbeit unbefugt verlassen und damit Grund zu ihrer sofortigen Entlassung gegeben hätten.

Die Kläger entgegneten, dass sie an jenem Sonntage den gesetzlichen Anspruch auf eine 24stündige Ersatzruhe gehabt und deshalb die Arbeit durch 24 Stunden stehen gelassen haben.

Der Beklagte führte zu seiner Rechtfertigung an, dass er nur drei Gehilfen beschäftige und deshalb den Vorschriften über die Sonntagsruhe nicht entsprechen könne, dieselben übrigens auch nicht gekannt habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach §. 2 der in Gemäßheit des Art. VII des Gesetzes vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, erlassenen Statthalterei-Kundmachung für Mähren vom 18. Juli 1896, L. G. Bl. Nr. 71, ist den im Bäckergewerbe an Sonntagen länger als drei Stunden beschäftigten Arbeitern als Ersatzruhe eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntage oder an einem Wochentage, oder je eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche zu gewähren.

Nach dem Sachverhalte hat der Beklagte den Klägern eine Ersatzruhe niemals eingeräumt und das am Sonntag den 19. Februar gestellte Begehren der Kläger nach Gewährung der gesetzlichen Ruhezeit zurückgewiesen.

Wenn nun die Kläger, nachdem ihnen für die am vorhergegangenen Sonntage verrichtete Arbeit von mehr als drei Stunden innerhalb der Woche keine Ersatzruhe zugekommen war, am darauffolgenden Sonntage, als dem letzten im Gesetze hiefür vorgesehenen Tage, die ihnen gebürende 24stündige Ruhezeit verlangt, und als ihnen diese verweigert wurde, die Arbeit für die Dauer der gesetzlichen Ruhezeit eingestellt haben, so war der Beklagte nicht berechtigt, die Kläger, welche nach Ablauf der Ruhezeit die Arbeit wieder aufzunehmen bereit waren, wegen ungerechtfertigter Arbeits-

verweigerung zu entlassen; denn sie haben nur ein gesetzliches Verbot eingehalten und ein ihnen zustehendes Recht in Anspruch genommen, sonach die Arbeit keineswegs unbefugt niedergelegt (§. 82 lit f Gew. O.). Die Entlassung der Kläger war daher im Gesetze nicht begründet. Unzutreffend ist die Berufung des Beklagten auf die von ihm behauptete Unkenntnis der Vorschriften über die Sonntagsruhe und auf die Unmöglichkeit, diese Vorschriften einzuhalten. Es war seine Sache, sich von den, sein Gewerbe betreffenden Anordnungen Kenntnis zu verschaffen (§. 2 a. b. G. B.) und die entsprechenden Einrichtungen zu treffen.

Nr. 281.

Rechtzeitige Aushändigung des Arbeitsbuches im Sinne des §. 80g, Abs. 2 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 25. April 1899, Cr. I 117/99
4

Der Kläger, Hilfsarbeiter bei dem Beklagten, hat sein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung ordnungsgemäß gelöst, hat jedoch sein bei dem Beklagten aufbewahrtes Arbeitsbuch nicht sogleich ausgefolgt erhalten. Er verlangt Schadenersatz für sechs Arbeitstage, während welcher Zeit er keine Arbeit erhielt, weil ihm das Arbeitsbuch vorenthalten wurde.

Festgestellt ist, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis ohne vorausgegangene Kündigung bei der Lohnauszahlung am Abende des Austrittstages gelöst und sein Arbeitsbuch verlangt hat, dass ihm jedoch bedeutet wurde, er möge am anderen Tage wiederkommen, was Kläger zu thun unterlassen hat.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn der Austritt nach vorgängiger Kündigung des einen oder anderen Vertragstheiles erfolgt oder wenn der Arbeiter ohne Kündigung entlassen wird, diese Entlassung aber schon vorher beabsichtigt oder vorausgesehen war, dann sind die dem Arbeitgeber obliegenden Maßnahmen der Eintragung, Bestätigung und Abmeldung so zeitig zu veranlassen, dass dem Arbeiter zur Zeit seines Austrittes oder doch wenigstens am selben Tage sein Arbeitsbuch, ordnungsmäßig ausgefüllt und bestätigt, ausgefolgt werden kann. Eine Verzögerung in der einen oder anderen Richtung würde die Aushändigung zu einer „nicht rechtzeitigen" gestalten und Schadenersatzpflicht begründen.

Konnte jedoch — wie bei einer am Tagesschluss erfolgenden Austrittserklärung des Arbeiters — der Austritt nicht vorhergesehen werden und konnte bei der Kürze der erübrigenden Tageszeit die vorgeschriebene Bestätigung und meldeamtliche Anzeige erst am anderen Tage geschehen, so ist, vorausgesetzt, dass die erwähnten Maßnahmen ohne allen Verzug in Angriff genommen und durchgeführt wurden, die Aushändigung des Arbeitsbuches, wenn sie sofort nach Erledigung dieser Schritte stattgefunden hat, nicht als verspätet anzusehen und nicht geeignet Entschädigungsansprüche auf Seite des Arbeiters zu erzeugen.

Dies ist nach der Feststellung vorliegend der Fall.

Nr. 282.

1. Der Gewerbeinhaber hat die gesetzliche Pflicht, dem Arbeiter das Arbeitsbuch nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses auch ohne ausdrückliches Verlangen auszufolgen (§. 80 c Gew. O.) und haftet für den Schaden, welcher aus der Unterlassung für den Arbeiter entstanden ist (§. 80 g Gew. O.).

2. Wenn an einem jüdischen Feiertag gearbeitet wird, kann nicht mit Berufung auf den Feiertag die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 12. Juni 1900, Cr. I 852/00.

Der Schlossergeselle J. Z. klagt den Fabrikseigenthümer J. L. auf Entschädigung im Betrage von 30 K wegen verspäteter Aushändigung seines Arbeitsbuches nach ordnungsmäßiger Kündigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsbuch wurde ihm bei Auszahlung des letzten Lohnes am 2. Juni l. J. nicht ausgehändigt, weil der Werkführer, von welchem er es verlangte, ihm erklärt hat, dass der Fabrikseigenthümer (ein Israelit) einen Feiertag habe. Am 5. Juni l. J. früh vor 6 Uhr wollte der Werkführer das Arbeitsbuch dem Kläger aushändigen, der Letztere weigerte sich aber, es ohne Entschädigung anzunehmen, und erst am 10. Juni l. J. holte er es ab. Der Kläger behauptet, dass er infolge verspäteter Aushändigung des Arbeitsbuches die Arbeit in der Fabrik des Z. nicht bekommen habe und fordert Entschädigung wegen Entgang des Erwerbes durch zwei Wochen im Betrage von 30 K ($2^1/_2$ K für 1 Tag).

Das Thatsächliche dieser Angaben wurde vom Beklagten zugestanden, dagegen aber widersprochen, dass der Kläger wegen Zurückhalten seines Arbeitsbuches während der Feiertage am 3. und 4. Juni

l. J. einen Schaden erlitten habe. Kläger habe übrigens sein Arbeitsbuch vom Beklagten nicht verlangt.

Dem Klagebegehren wurde theilweise stattgegeben.

Gründe: Es kann keinem Zweifel unterliegen, dass der Beklagte verpflichtet war, nach Lösung des Arbeitsverhältnisses am 2. Juni l. J. dem Kläger das Arbeitsbuch bei der letzten Lohnauszahlung auszufolgen. Der Kläger hatte nicht nur das Recht sein Arbeitsbuch zu verlangen, sondern der Beklagte war verpflichtet, es ihm auch ohne sein Verlangen auszuhändigen (§. 80 c Gew. O.). Der Feiertag hebt diese Pflicht des Beklagten nicht auf, denn wenn er an seinem Feiertage die Arbeiter beschäftigt, muss er auch alle Pflichten des Arbeitgebers erfüllen. Der Beklagte verantwortet also den dadurch verursachten Schaden, dass er dem Kläger das Arbeitsbuch erst am 5. Juni l. J. früh aushändigen wollte, so dass der Kläger diesen Arbeitstag verlor. Für diesen Arbeitstag hat das Gericht laut §. 80 g Gew. O. dem Kläger den gewöhnlichen Lohn zuerkannt ($2^1/_2$ K).

Der Rest der Forderung des Klägers ist unbegründet, weil er am 5. Juni l. J. früh sein Arbeitsbuch nicht angenommen und sich nicht sogleich zum neuen Arbeitgeber begeben hat, also nicht wissen konnte, ob der letztere ihn zur Arbeit aufnehmen wird. Er trägt also selbst die Schuld (§. 80 c Gew. O. und §. 1304 a. b. G. B.) und den daraus entstandenen Schaden.

Nr. 283.

Der Gewerbeinhaber ist entschädigungspflichtig, wenn er es ablehnt, das Arbeitsbuch nach vorschriftsmäßiger Ausfüllung und nach Ausstellung des Zeugnisses vom Genossenschaftsvorstande bestätigen zu lassen (§§. 80 d und 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 2. März 1900, $\frac{\text{Cr. I 46/00}}{3}$.

Kläger stand bei dem Beklagten als Bäckergehilfe in Arbeit und trat nach vorhergegangener 14tägiger Kündigung am 25. Februar aus dem Dienste aus, bei welchem Anlasse ihm das Arbeitsbuch nach Ausfüllung und Ausstellung des Zeugnisses erfolgt wurde, ohne dass jedoch die Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes eingeholt worden wäre.

Dem Kläger wurde vom Genossenschaftsvorstande die Bestätigung verweigert, da der Eintritts- und Austrittstag nicht bescheinigt war, weshalb Kläger dem Beklagten das Buch mit dem Ersuchen zurückbrachte, die fragliche Bestätigung einholen zu wollen, was jedoch der Beklagte mit der Motivierung ablehnte, er sei hiezu nicht verpflichtet.

Kläger begehrt daher, da er ohne Buch keine Arbeit finden konnte, für die Zeit vom 27. Februar bis 2. März Ersatz in der Höhe von 2 K täglich, zusammen daher 8 K und Ausfolgung des mit der Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes zu versehenden Arbeitsbuches.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Aus der Bestimmung des §. 80 d Gew. O. ergibt sich, dass es Pflicht des Gewerbeinhabers ist, beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters nicht nur die Rubriken des Arbeitsbuches entsprechend auszufüllen und zu unterfertigen, sondern auch die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers, bzw. der Ortspolizeibehörde einzuholen.

Der Beklagte hat der ihm obliegenden Verpflichtung nicht zur Gänze entsprochen, wenn er das Arbeitsbuch nur ausgefüllt, die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers aber einzuholen verweigert hat; denn letztere bildet ein wesentliches Requisit des Arbeitsbuches, da erst durch diese Bestätigung die Richtigkeit der vom Arbeitgeber ausgestellten Daten verbürgt wird.

Der Arbeiter ist daher berechtigt, die Übernahme des in mangelhafter Form ausgestellten Arbeitsbuches zu verweigern und dessen ordnungsmäßige, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Ausfertigung zu begehren.

Der Gewerbeinhaber, welcher dieser Verpflichtung nicht nachkommt und dem Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Formen erfolgt, ist daher nach §. 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig.

Dass der Arbeiter ohne Arbeitsbuch keine Beschäftigung finden konnte, bedarf im Hinblicke auf die Bestimmung des §. 79, Abs. 2 Gew. O. keines Beweises und es war somit der Beklagte im Sinne des Klagebegehrens zu verurtheilen.

Nr. 284.

Der Arbeiter hat bei ordnungsmäßigem Austritte Anspruch auf ein Zeugnis, auch wenn es für ihn ungünstig lautet (§. 81, Abs. 1 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 19. April 1900, Cr. I 99/00
―――
4

Der Kläger verlangt ein Zeugnis nach §. 81 Gew. O. von dem Beklagten, bei welchem er als Gehilfe beschäftigt war. Der Beklagte lehnte die Ausstellung ab, weil das Zeugnis für den Gehilfen ungünstig lauten müsste.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Ausstellung eines Zeugnisses für den Hilfsarbeiter durch den Gewerbeinhaber gemäß §. 81 Gew. O. hat zur Voraussetzung:

1. den ordnungsmäßigen Austritt des Arbeiters,
2. das auf Ausstellung des Zeugnisses gerichtete Verlangen des Arbeiters.

Das Zeugnis stellt sich als eine Bestätigung der Dauer und Art der Verwendung des Hilfsarbeiters dar, kann jedoch auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen ausgedehnt werden, sofern der Hilfsarbeiter diese Bescheinigung ausdrücklich verlangt (§. 81, Abs. 1 Gew. O.).

Die Richtigkeit der diesbezüglichen Anführungen des Zeugnisses zu beurtheilen, steht dem Gewerbegerichte nicht zu, wohl aber charakterisiert sich die wissentliche Ertheilung eines wahrheitswidrigen Zeugnisses seitens des Gewerbeinhabers als Übertretung der Gewerbeordnung und ist von der Haftpflicht des Gewerbeinhabers für den aus dieser Übertretung entspringenden Schaden begleitet (§. 81, Abs. 3 Gew. O.).

Hieraus folgt, dass dem Hilfsarbeiter beim Austritte ein Anspruch auf Ertheilung eines wahrheitsgetreuen Zeugnisses zustehe (wie dies wörtlich im §. 76 kaiserl. Patent vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227, statuiert war) und dass somit ein Zeugnis für den Hilfsarbeiter günstig oder ungünstig lauten kann, was auch aus der Textierung des §. 80 d, Abs. 2 Gew. O. wortdeutlich hervorgeht.

Allerdings ist im letzteren Falle aus Gründen der Ermöglichung des weiteren Fortkommens die Aufnahme des Zeugnisses in das Arbeitsbuch auf den dem Arbeiter günstigen Theil desselben zu beschränken (§. 80 d, Abs. 2 Gew. O.), wenn es der Arbeiter nicht vorzieht, den Inhalt des Zeugnisses überhaupt, wie es ihm nach §. 81, Abs. 2 Gew. O. freisteht, in das Arbeitsbuch nicht eintragen zu lassen.

Jedenfalls aber ist der Antrag des Klägers auf Ertheilung eines — wenn auch für ihn ungünstig lautenden — Zeugnisses im Gesetze begründet und musste der Klage Folge gegeben werden.

Nr. 285.

Begriff des Lehrverhältnisses. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis (§. 97 Gew. O., Art. V, lit. h, Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung).

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 14. October 1899, Cr. IV 1156/99.

In der Rechtssache der Franziska S. gegen Marie F. wegen Freisprechung und Ersatz von 50 fl. wurde bei der mündlichen Streitverhandlung am 14. October 1899 folgender Beschluss gefasst:

Es wird die Incompetenz des Gewerbegerichtes ausgesprochen, das Verfahren eingestellt; Klägerin ist schuldig, der Beklagten die Gerichtskosten per 25 kr. binnen 14 Tagen bei Execution zu ersetzen.

Nach beiderseitiger Darstellung haben beide Theile mündlich ein Übereinkommen getroffen, wonach die Beklagte es übernahm, der längst großjährigen Klägerin, welche bei ihr Köchin war, das Bügeln in 6 Wochen zu lehren, wogegen die Klägerin ihr 10 fl. als Entgelt zu zahlen hatte.

Dieses Verhältnis begann mit 16. August 1899 und dauerte bis 8. October 1899. Um diese Zeit erfuhr die Klägerin, dass ihre Freisprechung seitens der Genossenschaft nicht möglich sei, weil sie nicht aufgedungen wurde. Sie stellte nun das Begehren auf Veranlassung der Freisprechung durch die Beklagte und Rückersatz des Lehrgeldes von 10 fl. und Ersatz ihres Lebensaufwandes während 6 Wochen im Betrage von 40 fl.

Nach §. 97 Gew. O. wird als Lehrling derjenige angesehen, der bei einem Gewerbeinhaber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt. Da die Klägerin nicht das Wäscher- und Putzergewerbe überhaupt, sondern nur die als das Bügeln bezeichneten Fertigkeiten zu erlernen beabsichtigt hatte, ist sie nicht als Lehrling und ihr mit der Beklagten getroffenes Übereinkommen nicht als Lehrvertrag, das Verhältnis nicht als Lehrverhältnis im technischen Sinne — welches auch bei gegenständlichem Gewerbe länger als 6 Wochen dauert — anzusehen.

Ist aber die Klägerin nicht Lehrling, so ist sie auch nicht als Arbeiterin im Sinne des §. 73 lit. c und §. 5 Gew. Ger. Ges. anzusehen und das Rechtsverhältnis kein gewerbliches, daher auch nach §. 1 des citierten Gesetzes das Gewerbegericht unzuständig.

Das Verhältnis zwischen beiden Theilen stellt sich als ein Verhältnis des privaten Unterrichtes dar, auf welches das Gewerberecht überhaupt keine Anwendung findet (Art. V, lit. h, Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung). Aus diesen Gründen war die Incompetenz auszusprechen.

Nr. 286.

Der mit einem jugendlichen Hilfsarbeiter abgeschlossene Arbeitsvertrag ist kein Lehrvertrag, wenn er nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat (§§. 97 und 99 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 2. März 1900, Cr. I 139/00.

Der gewesene Eigenthümer der protokollierten Kachelfabrik J. N. hat am 12. Juni 1895 mit dem Vater des minderjährigen W. P. abgemacht, dass er den Minderjährigen zur Arbeit nehme und ihm

anfangs 40 h täglich, später mehr zahlen werde. Der Minderjährige hat mehrere Jahre hindurch gearbeitet, seit dem 10. Juli 1897 arbeitet er im Accord.

Er meint, dass er die zweijährige im §. 98 a Gew. O. festgesetzte Lehrzeit längst vollstreckt habe; trotzdem habe ihn der Fabrikant im Ofenbau nicht unterrichtet und seine Freisprechung nicht herbeigeführt. Weil er kein Geselle sei, bekomme er auch einen niedrigeren Lohn als andere Arbeiter. Er begehrt demnach vom jetzigen Eigenthümer der Firma:

1. die Unterweisung im Ofenbau,
2. die Freisprechung und
3. eine Entschädigung von 300 K sammt Nebengebüren.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist zwar gesetzlich zulässig, dass nicht nur solche Gewerbeinhaber, welche einer gewerblichen Genossenschaft angehören, sondern auch Fabrikanten Lehrlinge aufnehmen. Aus dem Umstande jedoch:

a) dass der Vertrag zwischen dem Vater des Klägers und dem Fabrikanten weder schriftlich noch mündlich vor dem Gemeindeamte abgeschlossen wurde;

b) dass bei Aufnahme des Hilfsarbeiters nur vom Lohne, nicht aber von der Verpflichtung des Fabrikanten zur Unterweisung des Arbeiters und von seiner Ausbildung oder von der Lehrzeit und Freisprechung die Rede war,

ist zu entnehmen, dass der abgeschlossene Vertrag die wesentlichen im §. 99 Gew. O. aufgezählten Merkmale eines Lehrvertrages nicht enthält. Die Gewerbeordnung unterscheidet Fabriksarbeiter von den Lehrlingen (§. 73) und gibt für beide Kategorien besondere Vorschriften (§§. 96 a, 96 b, 97 bis 104).

Der Kläger ist nur ein jugendlicher Fabriksarbeiter und kann vom Belangten nicht fordern, dass er ihn in den Fertigkeiten des Gewerbes unterrichte; der Fabrikant beschäftigt seinen Arbeiter dort, wo er ihn benöthigt. Auch die Erhöhung des Lohnes kann nur durch beiderseitiges Einverständnis bewirkt werden (§. 72 Gew. O.).

Nr. 287.

Die Nichtbeachtung der im §. 99 Gew. O. vorgeschriebenen Form des Lehrvertrages macht ihn nicht ungiltig (§. 883 a. b. G. B.).

Die Nichtzahlung der Gegenleistungen berechtigt den Lehrherrn nicht zur sofortigen Auflösung des Lehrverhältnisses (§. 101, Z. 1 Gew. O., §. 919 a. b. G. B.).

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Begehung von Diebereien durch den Lehrling (§. 101, Z. 1, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 13. November 1900, Cr. I 1906/00.

Die Mutter und Vormünderin des minderjährigen S. T. hat in ihrem und ihres Sohnes Namen mit dem Maler S. J. einen mündlichen Vertrag abgeschlossen, nach dem S. T. als Lehrling auf die Dauer von vier Jahren vom 13. August 1899 an aufgenommen wurde. Die Aufding- und Freisprechgebür sollte der Lehrherr tragen, die Mutter des Lehrlings hat sich verpflichtet, dem Maler 100 K zu bezahlen. Im October 1900 hat der Lehrherr zweimal an die Mutter des S. T. geschrieben, dass er den Knaben nicht länger behalten könne, und sie aufgefordert, den Sohn zu sich zu nehmen. Als sie nicht erschien, entließ er den Jungen am 26. October 1900.

Die Mutter und Vormünderin des Lehrjungen behauptet, dass der Betrag von 100 K erst vor Freisprechung des Sohnes von ihr entrichtet werden sollte; sie werde der Verpflichtung nachkommen. Sie meint aber, dass die Entlassung unbegründet war und fordert die Wiederaufnahme des Knaben bis zur Beendigung des Lehrverhältnisses, eventuell eine Entschädigung von 100 K.

Der Maler S. J. behauptet hingegen, dass diese 100 K laut Verabredung im Laufe des ersten Lehrjahres bezahlt werden sollten; er produciert einen Brief der Klägerin vom 10. August 1900, worin sie schreibt, dass sie nicht imstande sei, jetzt 100 K zu entrichten und um Zufristung ersucht. Da die Zahlung nicht erfolgte, sei er nicht verpflichtet gewesen, den Knaben zu behalten. Übrigens sei der Lehrvertrag ungiltig, weil er weder schriftlich noch mündlich vor der Genossenschaftsvorstehung abgeschlossen wurde. Außerdem habe sich der Knabe in letzten Monaten mehrmals des Diebstahles schuldig gemacht.

Die durchgeführten Beweise haben die letztere Thatsache bestätigt.

Das Klagebegehren wurde abgewiessen.

Gründe: Die Vorschrift des §. 99 Gew. O. bestimmt, dass der Lehrvertrag entweder mündlich vor der Genossenschaftsvorstehung oder schriftlich abgeschlossen werden muss und erklärt das Zuwiderhandeln des Gewerbeinhabers für strafbar. Trotzdem kann auf die Nichtigkeit des streitigen, in der Wohnung des Belangten mündlich abgeschlossenen Vertrages nicht geschlossen werden, weil, mit Ausnahme der im Gesetze bestimmten Fälle (§. 883 a. b. G. B.), die Einhaltung der Form kein Giltigkeitserfordernis ist und die Gewerbeordnung nicht die Giltigkeit des Lehrvertrages von der Abschließung vor der Genossenschaftsvorstehung oder der schriftlichen Abfassung (arg. a contr. Gesetz vom 25. Juli 1871, R. G. Bl. Nr. 76) abhängig macht; der Vertrag vom

13. August 1899 bleibt also giltig, weil er alle im §. 99 Gew. O. erwähnten wesentlichen Momente eines Lehrvertrages enthält.

Auf Grund des Briefes um Zufristung von 100 K, welcher beinahe ein Jahr nach Aufnahme des Lehrlings geschrieben wurde, hat zwar das Gericht als wahr angenommen, dass der Betrag im Laufe des ersten Jahres bezahlt werden sollte; die Nichtzuhaltung des Zahlungstermines berechtigt aber nicht den Belangten, die Auflösung des Lehrverhältnisses, sondern nur die Erfüllung des Vertrages und Ersatz zu fordern, da die Auflösungsgründe im §. 101 Gew. O. taxativ aufgezählt sind (§. 919 a. b. G. B.).

Trotzdem war die vorzeitige Auflösung seitens des Lehrherrn im Sinne der §§. 101, Zahl 1, lit. b und 82, lit. d Gew. O. vollkommen begründet, weil der Lehrling mehreremale kleinere Geldbeträge des Malers und der Gesellen sich zugeeignet hat. Nach Entdeckung des letzten Diebstahls hat der Belangte hievon die Mutter benachrichtigt und sie zweimal aufgefordert, ihren Sohn zu sich zu nehmen (§. 100 Gew. O.); daraus, dass der Lehrherr einige Tage gewartet hat, bis die Mutter persönlich erscheint, kann nicht gefolgert werden, dass er auf die Möglichkeit, den Lehrvertrag aufzulösen, freiwillig Verzicht geleistet hat (§. 863 a. b. G. B.).

Nr. 288.

Unterbrechungen der Lehre im Falle der Erkrankung oder des Entlaufens des Lehrlings u. dgl. können in die vereinbarte Lehrzeit nicht eingerechnet werden (§§. 72, 98 a und 104 Gew. O. und 902 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. März 1899, $\frac{\text{Cr. II } 163/99}{3}$.

Die minderjährige M. W. trat am 1. März 1897 bei der Damenschneiderin Ph. B. auf zwei Jahre in die Lehre. Am 1. März 1899 verlangte der Vater der M. W. unter Hinweis auf den Ablauf der vereinbarten Lehrzeit die Freisprechung seiner Tochter. Nachdem Ph. B. wegen einer längeren Unterbrechung der Lehrzeit sich weigerte, das Lehrmädchen freisprechen zu lassen, klagte deren Vater am 21. März die Ph. B. auf Ausstellung eines die Freisprechung seiner Tochter ermöglichenden Lehrzeugnisses.

Die Beklagte wendete ein, dass die zweijährige Lehrzeit noch nicht abgelaufen sei, da M. W. im Sommer 1898 aus Nachlässigkeit zwei Monate nicht die Lehre besucht und im Selchwarenladen ihres Vaters beim Verkaufe ausgeholfen habe.

Sie beantragte daher die Klage als verfrüht abzuweisen.

Das Vorbringen der Beklagten, dass M. W. im Sommer 1898 eine Zeit lang der Lehre ferne geblieben sei, wurde nicht bestritten.

Doch wurde behauptet, dass M. W. krankheitshalber die Lehre nicht habe besuchen können, und dass die Dauer der Unterbrechung nicht länger als einen Monat betragen habe. Dieser Monat sei in die Lehrzeit einzurechnen, da das Lehrmädchen kein Verschulden an der Unterbrechung der Lehre treffe und die Lehrzeit kalendermäßig am 1. März geendet habe.

Die Klage wurde als verfrüht abgewiesen.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, dass eine unverschuldete Unterbrechung der Lehre in die bedungene Lehrzeit einzubeziehen und letztere kalendermäßig zu berechnen sei, findet im Gesetze keine Begründung. Im §. 98 a Gew. O. sind nur Vorschriften enthalten, welche das Höchst- und Mindestausmaß der Lehrzeit regeln.

Über die Berechnung der Lehrzeit finden sich daselbst keine Bestimmungen und es ist daher hiefür nach §. 72, Abs. 2 Gew. O. das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch maßgebend.

Gemäß §. 902 a. b. G. B. werden bei Verträgen nach dem Gesetze 24 Stunden für einen Tag, 30 Tage für einen Monat und 365 Tage für ein Jahr gehalten.

Darnach war die zwischen den Streittheilen bedungene zweijährige Lehrzeit zu bemessen, und es konnte jene Zeit, während deren die Lehre unterbrochen wurde, in die Lehrdauer nicht eingerechnet werden. Da die Unterbrechung der Lehre selbst nach den Angaben der klageführenden Partei mindestens einen Monat betragen hat und da somit weder am 1. März, als dem kalendermäßigen Ende der zwei Lehrjahre, noch am 23. März, als dem Tage der Urtheilsfällung, die bedungene Lehrzeit von zwei Jahren abgelaufen ist, so war die Beklagte nicht allein im Rechte, wenn sie vor Ablauf der bedungenen Lehrzeit die Ausstellung eines Lehrzeugnisses verweigerte und auf der Fortsetzung der Lehre bestand (§. 104 Gew. O.), sondern sie durfte im vorliegenden Falle auch nicht einmal anders handeln, wofern sie sich nicht einer Übertretung des §. 98 a Gew. O., der die Mindestdauer der Lehrzeit auf zwei Jahre festsetzt, schuldig machen wollte. Demgemäß war die Klage als jedenfalls verfrüht für dermalen abzuweisen.

Nr. 289.

Vorzeitige Aufhebung des Lehrverhältnisses wegen wiederholter Pflichtwidrigkeiten des Handlungslehrlings (Art. 62 und 64, Z. 1 H. G. B., §§. 92 und 101, Z. 1, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. October 1899, $\frac{\text{Cr. VI 793/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Handlungslehrlings J. A., vertreten durch seinen Vater Osias A., wider Brüder B., auf Verurtheilung der Beklagten

zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses (Einhaltung des Lehrvertrages ddo. 1. Juli 1897), führen die Beklagten durch ihren Buchhalter Robert R. als Processbevollmächtigten zur Begründung der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses an:

Kläger zeigte sich zwar befähigt und tauglich, war aber nachlässig in Erfüllung seiner Pflichten; er benahm sich keck vor den Kunden und hielt ungeachtet wiederholter Verwarnung die Geschäftsstunden nicht ein, blieb ohne gerechtfertigte Ursache mehrmals ganz vom Geschäfte weg. Dieserwegen wurde Kläger gegen Ende April d. J. entlassen; auf Bitten des Personales und seiner Mutter wurde ihm aber sein pflichtwidriges Benehmen nochmals nachgesehen und Kläger wieder aufgenommen. Dabei wurde ihm aber (in Gegenwart des obgenannten Buchhalters) eindringlich bedeutet, er werde, wenn er sich wieder eine Unregelmäßigkeit zuschulden kommen lasse — bei der geringsten „Kleinigkeit" — unnachsichtlich entlassen werden. Wie nun den Beklagten am 5. October d. J. mitgetheilt wurde, hatte Kläger ungeachtet des strengen Verbotes von einer Kunde ein Trinkgeld verlangt; darauf hin wurde die Entlassung des Klägers ausgesprochen. Die Entlassung könne aus geschäftlichen Rücksichten und, da die Beklagten eine große Anzahl von Praktikanten haben, im Interesse der Disciplin nicht mehr zurückgenommen und auch nicht, wie es Kläger wüschte, die Freisprechung veranlasst werden, da letztere als Belohnung der Pflichtwidrigkeiten aufgefasst werden müsste. Was das verbotswidrige Verlangen eines Trinkgeldes anlangt, so hatte der Fremdenführer im Hotel W. den Beklagten mitgetheilt, dass der Praktikant, welcher im September d. J. einer im bezeichneten Hotel wohnhaften fremden Dame ein Paket überbrachte, eine Krone als Trinkgeld verlangt habe; diese Dame habe sich darüber zu dem genannten Fremdenführer beschwert und erklärt, im Geschäfte der Beklagten nie wieder einzukaufen. Der Praktikant, welcher das Paket an die gedachte Dame zu überbringen hatte, war der Kläger. Dass es sich dabei übrigens nicht um einen vereinzelten Fall handle, ergebe sich, wie inzwischen auch hervorgekommen ist, aus einer Äußerung des Klägers zu dem Praktikanten Oscar H.; dieser habe ihn nämlich gefragt, wie er es mache, dass er so viel Trinkgelder erhalte, und darauf habe Kläger bemerkt, bei Wiener Kunden mache er es so, als überhöre er Bemerkungen „es sei schon gut" oder ähnlich, und bleibe stehen, dann werde ihm gewöhnlich doch ein Trinkgeld verabreicht, bei fremden Kunden aber, welche der deutschen Sprache nicht mächtig sind, könne man einen Betrag von 10 bis 30 kr. als Zustellgebür auf die Rechnung setzen und er cassiere dann diesen Betrag ein.

Kläger habe sich im Geschäfte der Beklagten unmöglich gemacht, und während früher das Personal zu seinem Gunsten Fürbitte einlegte, sei jetzt das Personal gegen ihn.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Nach Art. 62 des Handelsgesetzbuches kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses bzw. Lehrverhältnisses vor der bestimmten Zeit aus wichtigen Gründen von jedem Theile verlangt werden und gemäß Art. 64, Z. 1 H. G. B. kann gegen den Handlungsgehilfen (Handlungsdiener, Handlungslehrling) insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn er im Dienste untreu ist, oder das Vertrauen missbraucht. Wird nun erwogen, dass der Kläger, wie sich aus dem vorstehenden Sachverhalte ergibt, bereits im April d. J. wegen beharrlicher Vernachlässigung seiner Pflichten entlassen worden war und dass ihm bei seiner Wiederaufnahme unter Androhung der Entlassung die genaueste Beobachtung aller Anordnungen zur Pflicht gemacht wurde, so muss darin, dass Kläger, wie er selbst zugesteht, entgegen dem strengen Verbote im September von der obgedachten Kunde ein Trinkgeld begehrte, eine Pflichtverletzung erblickt werden, welche ihn des Vertrauens der Beklagten unwürdig machte und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses rechtfertigte. Es ist der Anschauung der Beklagten beizupflichten, dass ein derartiges Vorgehen geeignet wäre, ihr Geschäft zu discreditieren.

Aus der vom Zeugen Oscar H. bestätigten, vom Kläger gemachten Äußerung geht aber hervor, dass Kläger, wenn er auch nicht immer gerade ausdrücklich Trinkgelder verlangte, doch sein Verhalten so einrichtete, dass es einem solchen Verlangen gleichkomme und dass er bei Kunden, welche der deutschen Sprache nicht mächtig sind, selbst der Einstellung eines Betrages als Zustellgebür in die Rechnung das Wort redete, was vermuthen lässt, dass er diesen Vorgang auch bereits eingehalten habe.

Hiernach aber stellt sich das gesammte Verhalten des Klägers auch als Untreue und Missbrauch des Vertrauens dar. Irgend welche stichhältige Entschuldigungsumstände ist der Kläger anzuführen nicht in der Lage. Die Entlassung des Klägers erscheint daher nach Art. 62 und 64, Z. 1 H. G. B. (vgl. auch §. 101, Z. 1 b Gew. O.) als gerechtfertigt, und war das auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses gerichtete Klagebegehren als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 290.

Auflösung des Lehrverhältnisses infolge unbefugten Verlassens der Arbeit durch den Lehrling §. 101, Z. 1, lit. b. Gew. O. Zeitweises Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten (Holzschneiden). (§. 100 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Oct. 1899, $\frac{\text{Cr. V 786/99}}{8}$.

Gegen die Klage des minderjährigen Adolf K., vertreten durch seinen Vater und gesetzlichen Vertreter Wilhelm K. wider den Maler-

meister Josef P. auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses machte der Beklagte geltend, dass der Lehrling am 25. April 1899 selbst ausblieb und nicht wieder kam. Er habe deshalb das Lehrverhältnis für aufgelöst erklärt und dies bei der Genossenschaft angezeigt. Zum Holzschneiden habe er den Lehrling mit dessen Zustimmung nur 1 1/2 Tage verwendet.

Der Kläger gibt zu, dass sein Sohn ausgetreten ist, weil er zu anderen als gewerblichen Arbeiten verwendet wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Klagebegehren war als unbegründet abzuweisen, da vom Kläger zugegeben wird, dass der Lehrling selbst aus dem Lehrverhältnisse ausgetreten ist, daher der Beklagte gemäß §. 101, Z. 1, lit. b. und §. 82, lit. f. Gew. O. berechtigt war, wegen unbefugten Verlassens der Arbeit das Lehrverhältnis sofort aufzulösen. Ein Grund, welcher die Auflösung auf Seite des Lehrlings gemäß §. 101 Gew. O. rechtfertigen würde, war nicht vorhanden, insbesondere bildet die zeitweilige Verwendung des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten wohl einen Anlass zur Beschwerde nicht aber zur einseitigen Auflösung des Lehrverhältnisses. Die Auflösung des Lehrverhältnisses wurde auch vom Kläger nicht geltend gemacht, sondern vielmehr Fortsetzung desselben verlangt.

Nr. 291.

Ein Lehrling, welcher das Lehrverhältnis vorzeitig aus einem der in §. 101, Z. 2 Gew. O. bezeichneten Gründe auflöst, kann nicht die Erfüllung des Vertrages, sondern nur Entschädigung fordern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 27. März 1900, Cr. I 290/00.

Im December 1896 hat der minderjährige Kläger A. G. und sein Vater mit dem Belangten B. S., Blechschläger, einen Lehrvertrag auf vier Jahre abgeschlossen.

Er behauptet, dass ihn der Belangte oft misshandelte, so dass er bei ihm ohne Schaden für seine Gesundheit nicht länger verbleiben konnte und zu einem anderen Meister übertreten musste. Dadurch sei seine Lehrzeit um 1 1/2 Jahre verlängert worden. Er fordert von B. S.:

1. Die Ausstellung des Lehrzeugnisses behufs Erlangung des Lehrbriefes.

2. Eine Entschädigung von 100 K sammt Nebengebüren.

Der Belangte stellt die Misshandlung in Abrede. Er habe dem Lehrling das Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit ausgestellt, trotzdem dieser die Arbeit eigenmächtig verlassen hat. Der neue Arbeitgeber des Klägers zahle ihm einen kleinen Lohn, und werde ihn am 1. Jänner 1901 freisprechen.

Der letztere, als Zeuge einvernommen, hat die vom Beklagten angegebenen Thatsachen bestätigt. Dem Antrage des Klägers auf Vernehmung des Zeugen bezüglich der Misshandlungen seitens des Belangten, wurde keine Folge gegeben und das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Der gewerbliche Lehrling hat auf Grund des Lehrvertrages das unbestrittene Recht, die ganze Lehrzeit bei seinem Meister zuzubringen. Wenn er jedoch selbst gemäß §. 101, Z. 2 Gew. O. den Vertrag auflöst, kann er die Erfüllung des aufgelösten Vertrages nicht mehr fordern. Zur Erfüllung des Vertrages gehört auch die Ausstellung des Lehrzeugnisses, da dieses nur nach Beendigung der Lehrzeit ausgefertigt werden kann (§. 104, Abs. 2 Gew. O.). Falls die Auflösung des Lehrvertrages durch Verschulden des Arbeitgebers herbeigeführt werden sollte, könnte der Lehrling auf Grund der Vorschriften des a. b. G. B. die Entschädigung verlangen (§. 919 a. b. G. B.), wenn ein Schaden überhaupt eingetreten ist (§§. 1293 und 1295 a. b. G. B.). Indessen hat die Vernehmung des Zeugen dargethan, dass der Kläger durch Übertritt zu einem anderen Blechschläger überhaupt keinen Schaden erlitten, sondern materiell gewonnen hat. Deswegen wurde auch der Beweis darüber, dass bei Auflösung des Lehrverhältnisses dem Belangten die Schuld zuzuschreiben ist, gemäß §. 275 C. P. O. nicht zugelassen.

Nr. 292.

Ein Missbrauch des väterlichen Züchtigungsrechtes seitens des Lehrherrn liegt nicht vor, wenn er den Lehrling aus begründetem Anlasse in angemessener Weise bestraft; nur eine das Maß des väterlichen Züchtigungsrechtes überschreitende Bestrafung berechtigt den Lehrling, die Auflösung des Lehrverhältnisses zu begehren (§. 413 St. G., §. 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entsch. des Gewerbegerichtes M.-Ostrau vom 24. April 1900, $\frac{\text{Cr. I 137/00}}{3}$.

Der bei dem Beklagten als Friseurlehrling beschäftigte Kläger begehrt durch seinen gesetzlichen Vertreter Feststellungserkenntnis, dass er berechtigt sei, das Lehrverhältnis wegen Missbrauches des väterlichen Züchtigungsrechtes seitens des beklagten Lehrherrn zur Auflösung zu bringen.

Aus dem Vorbringen beider Parteien ergab sich, dass der Beklagte den Lehrling deshalb, weil er das Dienstmädchen in unlauterer Absicht attaquierte und durch unbegründete Tratschereien, die er dem Gehilfen hinterbrachte, Unfrieden stiftete, in der Art züchtigte, dass er dem Lehrling zwei sanfte Schläge auf den Kopf (Kopfstücke) — nach Angaben des letzteren sollen es drei oder vier gewesen sein — gab.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Das Gericht konnte in dem Vorgehen des Beklagten, welcher seinem Lehrlinge wegen des oben geschilderten unsittlichen und ungebürlichen Betragens einige sanfte Kopfstücke gab, nicht eine das Maß des väterlichen Züchtigungsrechtes überschreitende Bestrafung des Lehrlings erblicken, auch wenn diese in der von dem letzteren angegebenen Weise erfolgt wäre, da die Bestrafung sich als eine angemessene, dem Verschulden entsprechende darstellt, und auch nicht die geringsten nachtheiligen Folgen für die Gesundheit desselben nach sich zog (§. 413 St. G.).

Das auf die Bestimmung des §. 101, Z. 2, lit. b. Gew. O., gestützte Klagebegehren war sonach als unbegründet abzuweisen.

Nr. 293.

Die vereinbarten Reisespesen bilden einen Theil der vertragsmäßigen Bezüge des Reisenden, sie dürfen vom Principal nicht grundlos (durch Nichtausschicken auf Reisen) geschmälert werden. Der Beginn einer vierwöchentlichen zwischen einem Handelsmanne und seinem Reisenden ohne Bestimmung des Kündigungstermines vereinbarten Kündigung ist nach dcm am Pilsener Platze geltenden Handelsgebrauche auf den ersten des der Kündigung nachfolgenden Monates zu beziehen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 31. December 1900 Cr. II 12/00 und des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes Pilsen, vom 31. Jänner 1901 $\frac{\text{Cg. IV 8/1}}{4}$.

Nach den Anführungen des Klägers A. wurde er von der beklagten Firma B. in Pilsen am 30. August 1900 als Handlungsreisender aufgenommen und hat am 1. September 1900 den Posten angetreten.

Laut mündlichen Vertrags wurde zwischen den Parteien eine Kündigungsfrist von 1 Monat vereinbart, jedoch nicht bestimmt, an welchem Tage diese Kündigung gegeben werden müsse, respective könne. Als Monatsgehalt wurden 83 fl. 33 kr. und an Reisespesen täglich 9 fl. vereinbart.

Kläger habe für die beklagte Firma Geschäftsreisen vom 1. September bis 15. October 1900 gemacht. Mit Brief vom 19. October 1900 hat die beklagte Firma dem Kläger den Dienst vierwöchentlich zum Austritt am 20. November 1900 gekündigt, welche Kündigung der Kläger nicht annahm, weil er bei seiner Aufnahme die vierwöchentliche Kündigung so aufgefasst habe, dass sie nur am ersten eines

jeden Monates gegeben werden könne, wie es auch Handelsgebrauch sei; die Nichtannahme der Kündigung vom 19. October 1900 habe er der Beklagten mit Brief vom 20. October 1900 mitgetheilt.

Da dem Kläger seither keine neue Kündigung von der Beklagten gegeben wurde, betrachtet er sich noch immer als Reisender der beklagten Firma, und da er seit dem 16. October 1900 von der Beklagten nicht auf Reisen geschickt, noch seit dem 20. November 1900 bis zum Klagstage, trotz Mahnung, den Gehalt bekommen habe, begehrt er die Verurtheilung der beklagten Firma zur Zahlung

1. des restlichen Gehaltes vom 20. bis 30. November 1900 per	28 fl.	80 kr.
2. des Gehaltes pro December 1900	83 „	33 „
3. der Reisespesenentschädigung für 70 Tage à 5 fl.	350 „	— „
somit in Summa . .	462 fl.	13 kr.

oder 924 K 26 h und der Gerichtskosten.

Einen anderen Posten habe Kläger seit dem 20. October 1900 nicht angenommen.

Die beklagte Firma wurde verurtheilt, dem Kläger A. von der eingeklagten Forderung den Theilbetrag von 327 K 60 h und zwar:

a) den restlichen Gehalt für die Zeit vom 20. bis 30. November 1900 per 57 K 60 h;

b) die Entschädigung für Reisespesen für 45 Tage (vom 16. October bis 30. November 1900) per 270 K binnen 14 Tagen bei Execution zu bezahlen.

Das Klagebegehren bezüglich des Restbetrages per 596 K 66 h wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem Thatbestande ergibt sich vor allem die Nothwendigkeit der Lösung der Frage nach dem Kündigungstermine.

Beide Parteien haben das zwischen ihnen bestehende Dienstverhältnis durch Kündigung lösen wollen, beide legen jedoch ihrer Kündigung hinsichtlich der Rechtswirkung eine andere Bedeutung bei, indem der Kläger die von ihm der Beklagten am 8. October 1900 gegebene Kündigung als giltig vom 1. November 1900 ab ansieht, vertritt die Beklagte — gestützt auf den Wortlaut des Vertrages vom 31. August 1900 — die Ansicht, die von ihr dem Kläger am 19. October 1900 gegebene Kündigung von vier Wochen sei an diesem Tage giltig gegeben und führe somit die Auflösung des zwischen beiden Parteien bestehenden Dienstverhältnisses mit dem 19. November, resp. 20. November 1900 herbei.

Gemäß §. 92 Gew. O. finden in diesem Falle die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches (Art. 57 bis 65) Anwendung.

Nach Art. 61 hat es in dem Falle, als durch Vertrag eine kürzere oder längere Zeitdauer oder Kündigungsfrist bedungen wurde, hiebei sein Bewenden.

Aber auch hier fehlt abgesehen von der in diesem Falle nicht anwendbaren Anordnung des ersten Satzes des Art. 61/1 H. G. B., die Bestimmung eines Kündigungstermines und da diese Bestimmung auch im Vertrage vom 31. August 1900 mangelt, erübrigt niehts, als nach Zulass des Art. 1 des H. G. B. die am Pilsener Platze bestehenden Handelsgebräuche zur Anwendung zu bringen.

Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gewerbegericht hält (gemäß §. 364 C. P. O.) dafür, dass nach den hiesigen Platzusancen der Beginn der von beiden Parteien gegenseitig am 8. October, resp. 19. October 1900 gegebenen (vierwöchentlichen) Kündigung mit Rechtswirksamkeit auf den 1. November 1900 zu beziehen sei, und dass die Aufkündigung in diesem Termine (Ende November) die Auflösung des bestehenden Dienstverhältnisses herbeigeführt habe, ...

Mit Lösung dieser Frage ist denn auch die Entscheidung der Frage über den Umfang der Verpflichtung der Beklagten näher gerückt.

Steht nämlich fest, dass die Beklagte rechtsgiltig ab 1. November 1900 kündigen konnte, so ergibt sich, dass der Kläger auf den vollen Monatsgehalt pro November 1900 Anspruch hat, weshalb der, der Höhe nach unbestrittene Klagsanspruch (bezüglich des Gehaltes vom 20. November bis 30. November 1900) per 28 fl. 80 kr. für begründet angesehen, und die Beklagte zur Bezahlung dieses Betrages verhalten werden musste. Was die angesprochene Reisespesenentschädigung per 350 fl. anbelangt, kommt vor allem die für 15 Tage im Monate October und jene für 30 Tage im Monate November 1900 entfallende Quote in Betracht.

Das Gewerbegericht pflichtet der Anschauung bei, dass die zwischen dem Principale und dessen Geschäftsreisenden vereinbarten Reisespesen einen Theil der Bezüge des letzteren bilden. Wenn es auch richtig ist, dass im allgemeinen der Principal über die Reisen seines Geschäftsreisenden zu verfügen habe, darf er andererseits seinen Reisenden im Bezuge der vereinbarten Reisespesen (als eines Theiles seiner Bezüge) nicht ohne Grund schmälern.

Und einen gesetzlichen Grund zur Vorenthaltung der Reisespesen für die 45 Tage im Monate October und November 1900 hatte die Beklagte nicht . . . . .

Da nun Kläger, der zur Verrichtung der Geschäftsreisen bereit war, grundlos davon zurückgehalten, dadurch in seinen Bezügen

geschmälert wurde, gebürt ihm (gemäß Art. 1 des H. G. B. und §. 1155 a. b. G. B.) eine angemessene Entschädigung . . . . .

Infolge der von der beklagten Firma erhobenen Berufung hat das k. k. Kreisgericht in Pilsen Abthlg. IV als Berufungsgericht in gewerblichen Streitigkeiten — mit Urtheil vom 31. Jänner 1901, G. Z. $\frac{\text{Cg. IV } 8/1}{4}$ zu Recht erkannt:

Es wird der Berufung der Beklagten theilweise Folge gegeben und das angefochtene Urtheil im Absatze *b)* dahin abgeändert, dass die beklagte Firma schuldig ist, dem Kläger als Entschädigung für Reisespesen für die Zeit vom 1. bis einschließlich 30. November 1900 den Betrag von 180 K binnen 14 Tagen bei Execution zu bezahlen, wohingegen die Klage bezüglich des Anspruches auf die Entschädigung für Reisespesen für die Zeit vom 16. bis 31. October 1900 im Betrage von 90 K abgewiesen wird.

Im übrigen wird der Berufung keine Folge gegeben, das angefochtene Urtheil im Absatz *a)* bestätigt, bezw. im Schlussabsatze unberührt gelassen.

Entscheidungsgründe: Die Berufung der beklagten Firma ist lediglich bezüglich des Absatzes *b)* des angefochtenen Urtheiles begründet, weil der Kläger von der beklagten Firma ausdrücklich als Reisender aufgenommen wurde, daher als solcher verwendet werden sollte, wenn das geschäftliche Bedürfnis das Reisen erfordert.

Dem Principal kann es nicht überlassen werden, den Reisenden nur nach seinem Gutdünken auf Reisen zu verwenden, der Reisende hat ein Recht darauf, während der Saison als solcher verwendet zu werden.

Aus der Correspondenz des Klägers geht hervor, dass das Reisen im Monate October 1900 ohne Erfolg blieb, weil die Wintersaison bereits beendet war und es kann daher der Kläger aus dem Umstande, dass er vom 15. bis zum 31. October 1900 auf Reisen nicht geschickt wurde, für sich einen Anspruch auf Ersatz der Reisespesen oder eine Entschädigung hiefür mit Grund nicht beanspruchen.

Dagegen erscheint durch das Zugeständnis der Beklagten erwiesen, dass die Saison für die Sommerware mit dem 1. November 1900 begonnen hat.

Es war daher Pflicht der Beklagten den Kläger im Monate November 1900 bis zu dem am 30. November 1900 eintretenden Ende der Kündigungsfrist reisen zu lassen und da sie dies nicht gethan, hat sie dem Kläger eine angemessene Entschädigung zu gewähren. Denn die Reisespesen sind dazu bestimmt, nicht bloß die Transportkosten

und den Mehraufwand, sondern auch den gesammten Lebensunterhalt des Reisenden während der Reisezeit zu decken. Die Reisespesen bilden demnach einen integrierenden Bestandtheil der dem Reisenden vertragsmäßig zugesicherten Emolumente und dürfen ihm nicht entzogen werden.

Lässt der Principal den Reisenden rechtswidrig nicht reisen, so muss der Reisende seinen Unterhalt aus Eigenem zuhause decken, es gebürt ihm demnach für diese Zeit eine Entschädigung in der Höhe der Kosten, welche er während dieser Zeit auf seinen Lebensunterhalt anwenden musste. Der diesfällige von der ersten Instanz mit 3 fl. ö. W. täglich zugesprochene Betrag wird als angemessen angesehen und wurden daher dem Kläger für die Zeit vom 1. bis inclusive 30. November 1900 180 K als Entschädigung zugesprochen, wogegen sein Anspruch auf Entschädigung für die Zeit vom 15. bis 31. October 1900, weil ein geschäftliches Bedürfnis zu Reisen während dieser Zeit nicht bestand — abgewiesen wurde.

Der Einwand der Beklagten, dass sie nicht verpflichtet sei, den Reisenden als solchen zu verwenden, ist in dieser Allgemeinheit unrichtig, weil, wie vorstehend erörtert, gegen das vertragsmäßige Interesse des Reisenden verstoßend, er ist aber auch unrichtig, sofern er damit begründet wird, dass der Reisende, sobald ihm einmal gekündigt ist, nicht mehr das Vertrauen des Principals genieße, falls wie vorliegend der Reisende zu Misstrauen keine Veranlassung gegeben hat. Auch der Grund ist nicht stichhältig, dass der Gekündigte die Tour voraussichtlich unterbrechen muss; denn hiefür hat nicht der Reisende aufzukommen, sondern es ist Sache des Principals, falls er keinen Schaden daraus leiden will, für die Fortsetzung der Tour entsprechend vorzusorgen. Im übrigen ist die Berufung der beklagten Firma nicht begründet, und war das Urtheil der ersten Instanz im Absatze *a)* zu bestätigen.

Nr. 294.

Ein gegen Krankheit nicht ordnungsmäßig versicherter Arbeiter kann im Falle seiner Erkrankung von dem Gewerbeinhaber Entschädigung in jenem Betrage fordern, welcher ihm bei gesetzmäßiger Versicherung von der Krankencasse an Krankenunterstützung ausbezahlt worden wäre. (§. 89 Gew. O. u. §. 1 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. August 1898 $\frac{\text{Cr. II } 84/98}{4}$.

Der Kläger (Kutscher) war seit dem 28. Mai 1898 bei dem Beklagten (Fuhrwerker) gegen einen Lohn von 6 fl. wöchentlich

bedienstet, am 25. Juli erkrankte er, konnte aber keine Krankenunterstützung erhalten, weil der Belangte die Versicherung bei einer Krankencasse unterlassen hatte.

Der Kläger beanspruchte infolgedessen die ihm entgangene Krankenunterstützung von dem Beklagten und klagte auf Zahlung von 10 fl. 80 kr. (60% seines Lohnes) für die Zeit von drei Wochen, während welcher er krank und dienstunfähig war. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, da Kläger nicht arbeitsunfähig gewesen sei.

Der Kläger legte ein ärztliches Zeugnis vor und wies damit nach, dass er durch die angeführten drei Wochen als Kutscher dienstunfähig war.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages von 10 fl. 80 kr. verurtheilt.

Gründe: Die Pflicht des Gewerbeinhabers zur Versicherung seiner Hilfsarbeiter für Krankheitsfälle ist gemäß §. 89 Gew. O. und §. 1 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33 im Arbeitsverhältnisse begründet, und es ist daher der erkrankte Arbeiter nach §. 4, lit. c, Gew. Ger. G. berechtigt, Entschädigungsansprüche, welche infolge Außerachtlassung dieser Pflicht für ihn dem Gewerbeinhaber gegenüber entstehen, vor dem Gewerbegerichte geltend zu machen. Im gegebenen Falle hat der Beklagte nicht bestritten, dass die Versicherung des Klägers gegen Krankheit unterlassen worden war, und dass der Kläger demnach Schadenersatz hätte fordern können, wenn er durch Krankheit dienstunfähig geworden und ohne die ihm nach dem Krankenversicherungsgesetze gebürende Unterstützung geblieben wäre.

Der Beklagte behauptete nur, dass der Kläger durch die ganzen drei Wochen arbeitsfähig gewesen sei und dass demnach die Voraussetzung für den Anspruch auf Krankenunterstützung eventuell Entschädigung hiefür gefehlt habe.

Allein die dreiwöchentliche Dienstunfähigkeit wurde durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen. Die Voraussetzung für eine Krankenunterstützung, bzw. für den Anspruch auf Schadloshaltung wegen Entganges derselben war somit gegeben, und es war daher der Kläger gemäß §. 1295 a. b. G. B. berechtigt, für den Entgang der Krankenunterstützung jenen Betrag zu fordern, der ihm bei ordnungsmäßiger Versicherung von der Krankencasse ausbezahlt worden wäre. Demzufolge ist dem Kläger der darnach berechnete und rücksichtlich der Höhe unbestritten gebliebene Entschädigungsbetrag von 10 fl. 80 kr. zuerkannt worden.

Nr. 295.

Der von dem Gewerbeinhaber für den Krankheitsfall nicht versicherte Hilfsarbeiter kann Schadloshaltung für den Entgang der ihm bei gesetzmäßiger Versicherung von der Krankencasse zukommenden Krankenunterstützung beanspruchen. (§. 89 Gew. O., §. 73, lit. d, Gew. O.). Der Gewerbeinhaber ist verpflichtet, nicht nur die gewerblichen Hilfsarbeiter, sondern alle in der von ihm gewerbemäßig betriebenen Unternehmung beschäftigten Arbeiter für den Krankheitsfall zu versichern. (§§. 1 u. 31. Ges. v. 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 21. Februar 1900 Cr. I 34/00

4

Kläger stand seit Juni 1899 bei dem Beklagten, Inhaber einer Drahtwaren-Erzeugungswerkstätte, als Taglöhner bis zum 14. September gegen einen vereinbarten Taglohn von 2 K 10 h, welchen er wöchentlich ausbezahlt erhielt, in Arbeit; am 14. September 1899 erkrankte er und blieb durch drei Wochen hindurch in häuslicher Pflege, worauf er am 3. October, da sich sein Zustand verschlimmerte, in das allgemeine Krankenhaus gebracht wurde.

Kläger musste während seiner Krankheit, als er zu Hause lag, selbst sämmtliche Krankenkosten bestreiten, da er von dem Beklagten bei der Krankencasse nicht angemeldet wurde und deshalb von derselben auch keine Krankenunterstützung erhielt; Kläger begehrt daher für die dreiwöchentliche Krankheitsdauer 60% des ortsüblichen Lohnes, d. i. 25 K 20 h, ferner Ersatz der für die Apotheke verausgabten Kosten per 2 K 32 h und der ärztlichen Behandlung per 2 K, zusammen 29 K 52 h abzüglich eines ihm vom Beklagten zugekommenen Betrages per 16 K, sohin restlicher 13 K 52 h und beantragt die kostenpflichtige Verurtheilung des Beklagten zum Ersatze jenes Betrages.

Der Beklagte wendet gegen das Vorbringen des Klägers nur ein, dass er nicht als Hilfsarbeiter bei ihm beschäftigt war, sondern nur vorübergehend zu Aushilfsdiensten aufgenommen und nur zum Verführen von Frachten und Waren, zu Abladediensten und sonstigen niedrigen Hilfsleistungen verwendet wurde; aus diesen Gründen habe er sich nicht verpflichtet gefühlt, ihn bei der Krankencasse anzumelden, weshalb die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt wird.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung des Beklagten, dass er den Kläger nur zu Aushilfsarbeiten aufgenommen habe, dass er daher kein Hilfsarbeiter sei und somit auch bei der Krankencasse nicht anzumelden war, entbehrt der rechtlichen Begründung.

Der Kläger stand beim Beklagten seit Monaten in dem von ihm betriebenen Gewerbebetriebe in regelmäßiger Beschäftigung; auch die Art der Entlohnung ließ auf ein dauerndes Arbeitsverhältnis schließen; wenn auch die Arbeiten wie Verführen von Waren, Abladedienste etc. von untergeordneter Art waren, so stehen sie doch in einem gewissen Zusammenhange mit der Gewerbeunternehmung selbst und mussten daher als untergeordnete Hilfsdienste jenes Gewerbes angesehen werden. Nach der Bestimmung des §. 73 lit. d der Gew. O. kann daher dem Kläger die Qualification eines Hilfsarbeiters nicht aberkannt werden. Im übrigen erscheint die Ansicht des Beklagten, dass nur Hilfsarbeiter der Krankenversicherung unterliegen, als eine irrige, da die Krankenversicherungspflicht keineswegs nur auf Hilfsarbeiter beschränkt ist; denn nach §. 1 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, müssen alle Arbeiter, welche in einer unter die Gewerbeordnung fallenden oder in einer sonstigen gewerbemäßig betriebenen Unternehmung beschäftigt werden, für den Krankheitsfall versichert sein, es unterliegen daher der Krankenversicherungspflicht nicht nur die Hilfsarbeiter, sondern überhaupt alle bei gewerblichen Unternehmungen beschäftigten Personen ohne Rücksicht darauf, welcher Kategorie sie angehören und ob sie in einem vorübergehenden oder dauernden Arbeitsverhältnisse stehen, da das Gesetz diesfalls keinen Unterschied macht. Es oblag daher schon aus diesem Grunde dem Beklagten gemäß §. 31 des citierten Gesetzes, den Kläger spätestens am dritten Tage nach Beginn der Beschäftigung zur Krankenversicherung anzumelden.

Da dies unterlassen wurde, erscheint daher der Kläger nach §. 1295 des a. b. G. B. berechtigt, von dem Beklagten Schadloshaltung für den Entgang der Krankenunterstützung in jenem Betrage zu beanspruchen, welcher ihm bei gesetzmäßiger Versicherung von der Krankencasse ausbezahlt worden wäre.

Da als Krankenunterstützung nach §. 6 des vorcitierten Gesetzes nebst freier ärztlicher Behandlung und den nothwendigen Heilmitteln dem Kläger ein Krankengeld in der Höhe von 60% des üblichen Taglohnes gewährt worden wäre, der Berechnung im vorliegenden Falle in Gemäßheit der Erklärung der k. k. Bezirkshauptmannschaft in Mistek vom 15. Mai 1894, Z. 5236, der Taglohn von 2 K zugrunde zu legen ist, so erscheint das Klagebegehren begründet, weshalb der Beklagte im Sinne desselben zu verurtheilen war.

Nr. 296.

Das Vorhandensein von Entlassungsgründen berechtigt zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, aber nicht zur Kündigung auf eine kürzere, als die verabredete oder gesetzliche Frist. (§. 82 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Februar 1899 $\frac{\text{Cr. I 49/99}}{4}$.

Der Kläger (Brauerbursche) hat sich in der Nacht zum 22. Jänner 1899 während der Arbeit betrunken, mehrere Gegenstände zerschlagen mit einem anderen Gehilfen gerauft und zuletzt die Arbeit verlassen. Infolgedessen wurde ihm am 23. Jänner (Montag) bis zum Samstag gekündigt. Er berief sich auf die in der Arbeitsordnung bestimmte achttägige, nur am Samstag zulässige Kündigung und verlangte demgemäß Arbeit auch für die auf den Samstag folgenden acht Tage und, als sie ihm verweigert wurde, Lohnentschädigung für diese Zeit. Die beklagte Gesellschaft (Brauerei) beantragte die Zurückweisung der Klage. Zur Begründung ihres Antrages brachte sie vor, dass der Kläger wegen seines Verhaltens in der Nacht zum 22. Jänner sofort hätte entlassen werden können und keine Ursache habe, Klage zu führen, wenn von seiner Entlassung abgesehen, dafür ihm aber auf eine kürzere Frist gekündigt worden sei. Die Beklagte wurde zur Vergütung des Lohnes für acht Tage per 9 fl. verurtheilt.

Gründe: In der Arbeitsordnung der beklagten Gesellschaft sind eine achttägige Kündigungsfrist und der Samstag als Kündigungstag festgesetzt. Darnach ist die dem Kläger am 23. Jänner (Montag) bis zum nächsten Samstag gegebene Kündigung nicht ordnungsmäßig erfolgt und war der Kläger im Rechte, wenn er noch für auf den Samstag folgende acht Tage Arbeit verlangte. Wurde ihm diese nicht gegeben, so gebürte ihm nach §. 84 Gew. O. wegen vorzeitiger Entlassung die Vergütung des Lohnes für jene acht Tage. Dieses Anspruches ist der Kläger nicht dadurch verlustig geworden, dass sein Benehmen in der Nacht zum 22. Jänner möglicherweise geeignet war, seine sofortige Entlassung zu begründen. Denn er wurde nach dem Vorfalle am 22. Jänner nicht entlassen, sondern sollte nach vorgängiger Kündigung verabschiedet werden. Sobald aber die Lösung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung geschah, konnte die Beklagte nicht einseitig von der Kündigungsfrist der Arbeitsordnung abgehen und die Frist beliebig kürzen, da gemäß §. 82 Gew. O. und §. 1160 a. b. G. das Vorhandensein rechtmäßiger Gründe wohl zu einer sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber zu einer einseitigen Schmälerung der Kündigungsfrist berechtigt. Dem-

gemäß war die Verabschiedung des Klägers am 28. Jänner nicht gerechtfertigt und die Beklagte deshalb zur Vergütung des Lohnes für acht Tage zu verurtheilen.

Nr. 297.

Das, wenn auch vollkommene Misslingen einer Arbeit berechtigt nicht zur Entlassung des Arbeiters, der zu ähnlichen Arbeiten seit Monaten verwendet worden ist. (§. 82, lit. b, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 24. November 1899, Cr. I 341/99
4

Kläger verlangt, nachdem er bei dem Brunnenmacher W. H. als Gehilfe ohne Kündigungsvereinbarung aufgenommen und ohne Kündigung entlassen wurde, die Vergütung für die 14 tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte erklärt die sofortige Entlassung des Klägers für gesetzlich gerechtfertigt, weil der Kläger zu der von ihm zu verrichtenden Arbeit für unfähig befunden wurde. (§. 82, lit. c, Gew. O.) Denn die von dem Kläger im Vereine mit zwei anderen Arbeitern geleistete Arbeit hat sich als vollkommen unbrauchbar herausgestellt, und musste deshalb noch einmal ausgeführt werden. Dieses Vorbringen wird durch die Beweisaufnahme bestätigt.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß verurtheilt.

Gründe: Der Umstand, dass die dem Arbeiter übertragene und von ihm verrichtete Arbeit sich als unbrauchbar herausstellt, berechtigt den Arbeitgeber zu den ihm im §. 1153 a. b. G. B. eingeräumten Maßnahmen, nicht aber für sich allein zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Der Entlassungsgrund des §. 82, lit. b, Gew. O. (Unfähigkeit zu der vereinbarten Arbeit) setzt die physische oder technische Untauglichkeit des Arbeiters voraus, die ihm durch den Arbeitsvertrag ausdrücklich oder stillschweigend zugewiesene Arbeit zu verrichten. Eine solche Unfähigkeit des Klägers wurde jedoch nicht erwiesen, in der Thatsache des Misslingens einer einzelnen der im Arbeitsvertrage vorgesehenen Arbeiten ein solcher Beweis umso weniger erblickt werden kann, als festgestellt ist, dass der Beklagte den Kläger durch Monate zu ähnlichen Arbeiten verwendete, ohne Anlass gefunden zu haben, das Arbeitsverhältnis wegen Unfähigkeit des Klägers aufzulösen.

Nr. 298.

Einmalige Trunkenheit berechtigt nicht zur Entlassung; die Entlassung wegen beharrlicher Pflichtenvernachlässigung setzt eine wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. (§. 82, lit. c und f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau, vom 13. Februar 1900 $\frac{\text{Cr. I 17/00}}{3}$.

Kläger stand bei dem Beklagten als Friseurgehilfe seit 5. Jänner l. J. gegen einen monatlichen Lohn von 14 K nebst freier Wohnung und Verköstigung im Dienste und kündigte am 2. Februar 1900 auf 14 Tage.

Am 9. Februar 1900 wurde er entlassen, ohne dass ihm der Lohn für die Zeit vom 6. bis 9. Februar 1900 bezahlt worden wäre. Der Kläger begehrt demnach die kostenpflichtige Verurtheilung des Beklagten zur Bezahlung des rückständigen Lohnes per 1 K 84 h, sowie der Entschädigung für Lohn, Wohnung und Kost für die restliche Kündigungsfrist per 8 K 40 h.

Der Beklagte macht geltend, er habe den Kläger vor Ablauf der Kündigungsfrist deshalb entlassen, weil er vor kurzem einmal betrunken war und am Tage vor seiner Entlassung sich weigerte, zu einer Kunde zu gehen, um sie zu bedienen.

Kläger stellt die Richtigkeit dieser Angaben in Abrede und will den Beklagten nur ersucht haben, zu jener Kunde selbst zu gehen, da er wegen eines bestimmten Vorfalles sich scheue, sie zu besuchen, was vom Beklagten als richtig zugegeben wird.

Dem Klagebegehren wurde im vollen Umfange stattgegeben.

Gründe: Die vom Beklagten geltend gemachten Entlassungsgründe können nur vom Standpunkte des §. 82, lit. c und f Gew. O. beurtheilt werden. Da nach der ersteren Gesetzesstelle die sofortige Entlassung nur gerechtfertigt erscheint, wenn der Hilfsarbeiter der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde, diese Voraussetzungen aber, da Kläger ein einzigesmal betrunken war, nicht zutreffen, kann auch von der Anwendbarkeit dieser Bestimmung keine Rede sein.

Die Entlassung lässt sich aber auch nach §. 82, lit. f Gew. O. nicht rechtfertigen, da es sich nicht um eine Arbeitsverweigerung, sondern nur um ein an den Gewerbeinhaber gerichtetes motiviertes Ansuchen, eine Arbeit selbst vornehmen zu wollen, handelt

und eine „beharrliche“ Pflichtenvernachlässigung überdies nur angenommen werden kann, wenn der Arbeiter zu wiederholtenmalen den ihm nach §. 76, Gew. O. obliegenden Pflichten nachzukommen verabsäumt hat.

Da somit der Beklagte den Kläger noch vor Ablauf der Kündigungsfrist ohne gesetzlichen Grund entließ, ist er gemäß §. 84, Gew. O. verpflichtet, ihm für die restliche Kündigungsfrist den Lohn und die angesprochene Entschädigung für die ihm vereinbarungsgemäß zugestandene Wohnung und Verköstigung zu vergüten.

Nr. 299.

Zum Begriffe der Trunksucht. (§. 82, lit. c, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. December 1899 $\frac{\text{Cr. I 1364/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Schlossergehilfen Josef H. wider Karl L. auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 21 fl. 60 kr. wendete der Beklagte ein, dass für die Entlassung ein gesetzlicher Grund vorliege.

Kläger sei nämlich dem Trunke ergeben und oftmals im betrunkenen Zustande zur Arbeit erschienen; trotz wiederholter Mahnung und Androhung der Entlassung sei er rückfällig geworden und habe hiedurch seinen Hang zum Trinken, d. i. „Trunksucht“ bekundet. Beklagter habe deshalb den Kläger am 17. November l. J. entlassen, weil Kläger aus der Arbeit ausblieb und statt, wie vorgeschützt, seinen kranken Sohn im Spitale zu besuchen, beim Greißler zechte und sich abermals betrank.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der vernommenen Zeugen nahm das Gericht als erwiesen an, dass der Kläger viel geistige Getränke trinkt, oftmals betrunken ist, dass dieser Zustand oft tagelang anhält und dass er in der Wahl der Mittel sich Geld und Gelegenheit zum Trunke zu verschaffen nicht verlegen ist; durch alle diese Umstände erschien dem Gerichte der Hang zum übermäßigen Verbrauche geistiger Getränke durch den Kläger gegeben, mithin die „Trunksucht“ desselben bewiesen.

Da weiters durch die Zeugen und insbesondere durch die glaubwürdigen, und durch die Zeugenaussagen im übrigen als richtig bestätigten Angaben des Beklagten bewiesen ist, dass letzterer den Kläger wegen seiner Trunksucht öfter verwarnte, erschienen die Vor-

aussetzungen des §. 82, lit. c, Gew. O. und mithin die Berechtigung des Beklagten zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung gemäß §. 82, Gew. O. gegeben.

Nr. 300.

Ein Schankbursche, der gegen das ausdrückliche Verbot des Gastwirtes bei Gelegenheit des Einschenkens im Keller trinkt, kann gemäß §. 82, lit. d, Gew. O. entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz v. 15. November 1900, $\frac{\text{Cr. I 103/00}}{5}$.

Kläger verlangt von dem beklagten Gastwirt als Entschädigung für die entgangene 14tägige Kündigung den Betrag von 33 K 60 h und Kostenersatz. Kläger war bei dem Beklagten als Kellerbursche bedienstet, über die Kündigung war keine Vereinbarung getroffen.

Der Geklagte hat eingewendet, er habe dem Kläger bei der Aufnahme gesagt, er dürfe in der Früh, zu Mittag, zur Jause und am Abend im Geschäftslocale je ein Glas Bier trinken; im Keller dürfe er aber kein Getränk zu sich nehmen, wenn er ihn dabei betrete, sei er sofort entlassen.

Kläger habe sich nun wiederholt betrunken, sei von ihm im Keller betreten worden, wie er dort getrunken habe. Deshalb sei er entlassen worden.

Kläger hat in Abrede gestellt, betrunken gewesen zu sein, aber zugegeben von dem Beklagten im Keller, wo er ein Glas versteckt hatte, beim Trinken betreten worden zu sein. Es sei im Wirtsgeschäfte der Brauch, dass die Kellner von den Getränken nach ihrem Belieben nehmen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung wurde als erwiesen angenommen, dass der Kläger gegen das ausdrückliche Verbot des Beklagten wiederholt im Keller Wein und Bier getrunken hat.

Wenn auch von dem Entlassungsgrunde des §. 82, lit. c, Gew. O. nicht gesprochen werden kann, weil der Kläger wegen Trunksucht nicht verwarnt worden ist, so muss doch das eigenmächtige Sichaneignen von Getränken im Keller des Beklagten gegen das ausdrückliche Verbot des Gastwirtes als eine Handlung angesehen werden, welche alle Merkmale des Diebstahles in sich vereint, und den Kläger des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt.

Beklagter war demnach berechtigt, den Kläger gemäß §. 82. lit. d, Gew. O. ohne Kündigung sofort zu entlassen.

Nr. 301.

Beschädigung des Stoffes durch den Hilfsarbeiter ohne böse Absicht bildet nur dann einen Entlassungsgrund, wenn eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. (§. 82, lit. d u. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 25. November 1899, Cr. IV 1356/99 / 5.

Gegen das Begehren des Schuhmachergehilfen Peter P. wieder Leopold G. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl. wendete der Beklagte ein, dass er den Kläger entließ, weil er in den drei letzten Wochen ihm dadurch Schaden zufügte, dass er in jeder Woche bei einem oder zwei Paar Schuhen das Oberleder einschnitt. Er habe dem Kläger einmal den Fehler gezeigt. Da er der Ansicht sei, dass Kläger die Schnitte aus Bosheit gemacht habe, habe er ihn entlassen. Kläger verdiente bei ihm in den letzten fünf Wochen laut der vorliegenden Wochenscheine 29 fl. 50 kr.

Dem Kläger wurde der Betrag von 12 fl. zuerkannt.

Gründe: Die boshafte Beschädigung eines zu bearbeitenden Stückes könnte zwar einen Entlassungsgrund im Sinne des §. 82, lit. d, Gew. O. bilden, wenn sie sich als eine strafbare Handlung darstellen würde. Für die Annahme einer bösen Absicht liegen aber keine Gründe vor; Beklagter selbst konnte Umstände, die zu dieser Annahme auch nur entfernt drängen würden, nicht angeben. Die bloß unbeabsichtigte, aus Versehen (Nachlässigkeit, Oberflächlichkeit, Schleuderhaftigkeit) geschehene Beschädigung lässt sich nur in der Richtung als Entlassungsgrund in Erwägung ziehen, ob sie sich als beharrliche Pflichtenvernachlässigung darstellt. Wenn auch der Kläger ein- oder das anderemal das Leder eingeschnitten hat und deshalb auch einmal gerügt wurde, so konnte die Beharrlichkeit nicht als vorliegend angesehen werden, denn es war nicht feststellbar, in welchen Zeiträumen, und ob und wie oft nach der Rüge der Fall dieser Nachlässigkeit sich ereignete; einzelne derlei Fälle kommen aber erfahrungsgemäß selbst bei sonst achtsamen Arbeitern vor. Das Gericht war daher zur Ansicht gelangt, dass eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten seitens des Klägers nicht bewiesen ist.

Es musste daher dem Kläger eine Entschädigung für 14 Tage zuerkennen. Da nach den glaubwürdigen Angaben des Beklagten der Durchschnittslohn sich nur auf rund 6 fl. stellt, konnte dem Kläger nur ein Betrag von 12 fl. zugesprochen werden.

Nr. 302.

Ein im Accordlohn beschäftigter Hilfsarbeiter, der über das von ihm gelieferte Arbeitsquantum in betrügerischer Weise falsche Angaben macht, kann vom Unternehmer gemäß §. 82, lit. d, Gew. O. entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau, vom 29. März 1900, Cr. I 98/00
4

Die als Ziegelformerin in der Chamottenfabrik beschäftigt gewesene Klägerin begehrt an Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist 18 K.

Nach dem im Betriebe üblichen Vorgange hatte die Klägerin die Anzahl der von ihr geformten Ziegel am nächsten Tage dem Meister anzuzeigen, welcher diese Angaben von den Arbeiterinnen abzunehmen und zu vertragen hatte, wobei er sich nur darauf beschränkte, ab und zu eine Stichprobe zu machen.

Die Klägerin, welche wegen verschiedener Ordnungswidrigkeiten bereits bestraft wurde, hat nun dem Meister am 16. März l. J. die Anzahl der am Vortage von ihr verfertigten Ziegel mit 280 Stück angegeben, während sich bei der alsbald vorgenommenen Stichprobe herausstellte, dass es nur 200 Stück waren, woraus sich eine Lohndifferenz von $52^1/_2$ h zum Nachtheile des Unternehmers ergeben hätte.

Beklagterseits wird daher die Abweisung des Klagebegehrens beantragt, da die sofortige Entlassung der Klägerin mit Rücksicht auf dieses Vorgehen eine gerechtfertigte war.

Die Klägerin behauptet, 220 Stück Ziegel angefertigt, die Anzahl jedoch mit 280 angegeben zu haben, weil sie sich hiezu durch ein gleichartiges Vorgehen einiger ihrer Mitarbeiterinnen verlocken ließ.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem dargelegten Sachverhalte ergibt sich, dass die Klägerin, um eine Erhöhung ihres Lohnes zu erzielen, sich einer fraudulosen Handlungsweise schuldig machte, indem sie eine größere

Ziegelstückanzahl (nach ihrer Angabe 60, nach jener der Beklagten 80) angab, als sie thatsächlich hergestellt hat.

Dieses betrügerische, den Thatbestand nach §§. 8, 461 St. G. begründende Vorgehen muss sie des weiteren Vertrauens des Unternehmers unwürdig erscheinen lassen, weshalb die sofort verfügte Entlassung sich im Grunde des §. 82, lit. d, Gew. O. als gerechtfertigt darstellt.

Nr. 303.

Der Zahlkellner, welcher das eingezogene Geld verbraucht, kann sofort entlassen werden (§. 82, lit. d, Gew. O.); die Aufrechnung des schuldigen Betrages auf den noch nicht zahlbaren Lohn ist unzulässig. (§. 1438 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 21. April 1900, Cr. I 491/00.

Der Zahlkellner N. N., welcher in der Bierhalle des S. S. vom 4. November 1899 an angestellt war, wurde am 16. April 1900 ohne Kündigung entlassen. Er klagte auf Zahlung des vereinbarten Lohnes und auf Entschädigung für Verköstigung durch 14 Tage.

Der Gewerbeinhaber wendet ein, dass der Zahlkellner laut Verabredung mit ihm tagtäglich abrechnen und das Geld abführen sollte. Samstag vor Ostern l. J. habe der Kläger zwei Fässer Bier den Gästen verabreicht, und das eingezogene Geld selbst verbraucht. Da dies schon das drittemal geschah, habe er das Vertrauen zu seinem Gehilfen verloren und ihn entlassen.

Der Kläger bestreitet nicht obige Thatsachen; er behauptet jedoch, dem Beklagten nichts schuldig zu sein; er habe ihn bei der Entlassung ersucht, dass er das Fehlende von dem am 30. April zahlbaren Lohne in Abzug bringe; dadurch wäre die Schuld beglichen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Zahlkellner, welcher die Casse des Gewerbeinhabers führt, muss sein ganzes Vertrauen besitzen. Wenn er aber das eincassierte Geld verbraucht, so macht er sich einer Veruntreuung schuldig; er wird des Vertrauens unwürdig und kann ohne Kündigung entlassen werden. (§. 82, lit. d, Gew. O.)

Das eingezogene und am 14. April abzuführende Geld konnte mit dem am 30. April zahlbaren Lohne des Klägers gegen den Willen des Beklagten nicht compensiert werden. (§. 1438 a. b. G. B.)

Nr. 304.

Der Entlassungsgrund des §. 82, lit. d, oder 82, lit. e Gew. O., liegt nicht vor, wenn ein Arbeiter einem Arbeiter einer Concurrenzfirma auf dessen Bitte aus Gefälligkeit eine diesem nicht gelungene Arbeit ausführen hilft. (§. 82, lit. d und e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 14. April 1900, $\frac{\text{Cr. I. 94/00}}{4}$.

Gegen die Klage auf Vergütung der Kündigungsfrist wegen vorzeitiger Entlassung wendet die beklagte Firma ein, dass eine kündigungslose Entlassung ihrerseits berechtigt sei, weil der Kläger bei einer Concurrenzfirma gearbeitet und hiedurch das Vertrauen seiner Arbeitgeber missbraucht habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die festgestellte Thatsache, dass der Kläger dem Arbeiter einer Concurrenzfirma der Unternehmung, bei welcher Kläger angestellt war, aus Collegialität an vier Tagen je durch mehrere Stunden im Arbeitslocale dieses Arbeiters eine Arbeit ausführen half, ohne hiezu von der Concurrenzfirma gedungen und entlohnt worden zu sein, stellt sich — bei Nichteinholung der Erlaubnis seitens der Arbeitgeberin des Klägers — als eine zu missbilligende Pflichtwidrigkeit des Klägers dar, zumal die von dem Kläger geleistete Mithilfe nicht bloß dem Berufsgenossen, dem sie in erster Reihe zugedacht war, zum Vortheile gereicht, sondern indirect auch der diesem Genossen arbeitgebenden Concurrenzfirma Nutzen bringt und deshalb geeignet ist, das zwischen Arbeitgeber und Arbeiter bestehende, und im beiderseitigen Interesse ungeschwächt aufrecht zu erhaltende Vertrauensverhältnis zu alterieren.

Anderseits genügt dieses Verhalten des Klägers nicht, um aus demselben einen der Entlassungsgründe des §. 82 Gew. O. abzuleiten.

Denn die Begriffsmerkmale des §. 82, lit. d Gew. O., sind durch den festgestellten Thatbestand nicht erschöpft, weil, wenn auch die Handlungsweise des Klägers das Vertrauen des Gewerbsinhabers zu seinem Hilfsarbeiter zu erschüttern vermag, dieselbe des Requisites der „Strafbarkeit" entbehrt; das Vorgehen des Klägers kann auch nicht gemäß §. 82, lit. e Gew. O., als ein Entlassungsgrund angesehen werden, weil keine Thatsache vorliegt, welche auf ein Verrathen des Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses hinweisen würde, und weil die von dem Kläger geleistete, von der Beklagten beanständete Aushilfsarbeit von dem Kläger in seinen freien Stunden vorgenommen und einen von der beklagten Firma nicht geführten Artikel betreffend.

X

nicht als Betreiben eines Nebengeschäftes, wozu vor allem auch das Erfordernis der Gewerbsmäßigkeit fehlt, noch weniger aber als eine der Verwendung bei dem Gewerbe der Beklagten abträgliche Beschäftigung aufzufassen ist.

Der Anspruch des Klägers ist somit im §. 84 Gew. O. begründet.

Nr. 305.

Die Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens bildet für sich allein noch nicht den Entlassungsgrund nach §. 82, lit. d Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 5. Mai 1900, $\frac{\text{Cr. I. 108/00}}{4}$.

Der Kläger (Steindrucker), ohne Kündigung entlassen, verlangt Vergütung für die achttägige Kündigungsfrist.

Die beklagte Firma behauptet, gemäß §. 82, lit. d Gew. O., zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt gewesen zu sein.

Denn der Kläger habe, obwohl ihm in der letzten Zeit die genaue Anzahl der vorzunehmenden Abdrücke bekanntgegeben wurde und wiewohl er mit der Leitung dieser Arbeit betraut war, um 120 Bogen Cartondruckpapier mehr drucken lassen und diesen Mehrdruck unter die ungedruckten Papiere versteckt, demnach der beklagten Firma infolge pflichtwidrigen Vorgehens einen Schaden verursacht — der Mehrdruck sei unverkäuflich — und in strafbarer Weise dieses Verhalten vertuscht, sich somit des Vertrauens der Firma unwürdig erwiesen.

Auch früher habe er einmal einen Gravurstein gesprengt und auch diesen Fall der Firma verheimlicht. Der Kläger gibt dieses thatsächliche Vorbringen zu.

Die beklagte Firma wurde nach dem Klagebegehren verurtheilt.

Gründe: Ein Entlassungsgrund nach §. 82, lit. d Gew. O., liegt nicht vor, weil das in dieser gesetzlichen Bestimmung vorgesehene Moment der Strafbarkeit, d. i. strafrechtlichen Verfolgbarkeit der beanständeten Handlung, mangelt.

Denn eine böswillige Beschädigung des Eigenthumes der beklagten Firma seitens des Klägers wurde von der Beklagten nicht einmal behauptet.

Nachdem ein anderer Grund, den Arbeitsvertrag ohne Kündigung zu lösen, nicht vorliegt, war das Klagebegehren gemäß §. 84 Gew. O. begründet.

Nr. 306.

Fälschliche Eintragungen des Werkmeisters in den zum Zwecke der Lohnverrechnungscontrole eingeführten Lohnbüchern bilden einen Entlassungsgrund. (§. 82, lit. f Gew. O.) Zur Frage der besonderen Entlohnung von Überstunden. (§. 96 a, letzter Absatz Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. December 1899, $\frac{\text{Cr. I. 1294/99}}{5}$,

bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 17. December 1899, $\frac{\text{Cg. VI. 440/99}}{11}$.

Der Werkmeister Wenzel R. belangte die Metallwarenfabrikanten B. & R. auf Zahlung von 209 fl. 85 kr. und führte an, er sei am 25. Juli 1899 vom Beklagten als Werkführer unter Vereinbarung eines Wochenlohnes per 22 fl. und sechswöchentlicher Kündigung aufgenommen worden; seine Thätigkeit habe darin bestanden, dass er die übrigen Arbeiter zu beaufsichtigen und in der Arbeit zu unterweisen, aber auch selbst Hand anzulegen hatte; technische oder sonstige höhere Kenntnisse habe seine Stellung nicht erfordert. Auf Grund der bestehenden Fabriksordnung sei zehnstündige Arbeitszeit festgesetzt gewesen; er habe jedoch, allerdings ohne speciellen Auftrag, an vielen Tagen elf Stunden und auch mehr gearbeitet und schätze er die Zahl der geleisteten Überstunden im ganzen auf 158.

Endlich habe ihn Beklagter, indem er ihm vom 11. November l. J. an eine Naturalwohnung zur Verfügung stellte, veranlasst, seine bisherige Wohnung aufzugeben.

Am 10. November l. J. habe ihn Beklagter grundlos entlassen; er verlange daher 1. die Lohnentschädigung für die vereinbarte sechswöchentliche Kündigungsfrist per 132 fl.; 2. den Lohn für geleistete Überstunden à 36·6 kr. (dem Wochenlohne entsprechend) per 57 fl. 85 kr.; 3. für das Aufgeben der bisherigen Wohnung, beziehungsweise die dadurch veranlasste Übersiedlung in eine neue Wohnung den Ersatz der Kosten der Übersiedlung per 20 fl.

Der Beklagte gibt zu, dass er den Kläger als Werkführer gegen einen Wochenlohn per 22 fl. aufgenommen und am 10. November l. J. entlassen habe; wendet jedoch ein, dass nur eine 14tägige Kündigung vereinbart worden sei, dass übrigens Grund zur sofortigen Entlassung gegeben war.

Laut einer von seinen Arbeitern bei ihm erhobenen Beschwerde habe Kläger denselben wiederholt in den zum Zwecke der Lohnverrechnung eingeführten Lohnbüchern, in welche alle im Laufe einer Woche verrichteten Arbeiten nach Stück oder nach Arbeitsstunden

einzutragen waren, fingierte Eintragungen gemacht und auch die Arbeiter zur Eintragung fingierter Arbeiten in diesen Lohnbüchern verleitet.

Wenn er nun auch nicht behaupten könne und wolle, dass diesen fingierten Eintragungen eine betrügerische Absicht zugrunde lag, müsse er doch hervorheben, dass dieses jede Controle illusorisch machende Vorgehen des Werkführers, also einer Vertrauensperson, geeignet war, nicht nur das Vertrauen des Arbeitgebers zu erschüttern, sondern auch das Ansehen des Werkführers bei den Arbeitern zu untergraben. Diese Folgen seien auch wirklich eingetreten. Er erachte sich daher zur Entlassung des Klägers berechtigt und lehne die Entschädigung für irgend eine Kündigungsfrist ab.

Was die Bezahlung der Überstunden anlangt, so habe er, ohne Anerkennung einer gesetzlichen Verpflichtung, vor Beginn der Verhandlung sich bereit erklärt, dem Kläger eine Abfindung von 50 fl. zu bezahlen, wenn letzterer die Klage zur Gänze zurückziehe; Kläger habe überhaupt keine Überstunden geleistet; wenn er zeitweise länger in der Werkstätte geblieben sei, um etwa an irgend einer Arbeit eines der Arbeiter die letzte Hand anzulegen, so sei dies ohne Auftrag geschehen und nur zum Vortheile des betreffenden Arbeiters; Kläger habe ihm auch niemals bei der wöchentlichen Lohnverrechnung Überstunden verrechnet und sei stets mit dem Wochenlohne per 22 fl. zufrieden gewesen.

Was endlich die Ersatzforderung per 20 fl. anlangt, gebe er zwar zu, dem Kläger vom 11. November l. J. an eine Naturalwohnung zur Verfügung gestellt zu haben; nachdem aber Kläger durch sein Verhalten seine Entlassung am 10. November l. J. herbeiführte, habe er nur selbst verschuldet, dass er diese Wohnung nicht beziehen durfte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Vor allem war nach Ansicht des Gerichtes die Frage zu entscheiden, ob der Kläger als „Hilfsarbeiter" im Sinne des §. 73 Gew. O. oder als „Werkführer" im Sinne des letzten Absatzes dieser Gesetzesstelle aufzufassen sei, beziehungsweise ob für ihn die im VI. Hauptstücke der Gewerbeordnung enthaltenen Vorschriften Geltung haben oder nicht.

Es wurde hiebei angenommen, dass nicht die Benennung, sondern die Art der Thätigkeit entscheidet, und daher der Kläger mit Rücksicht auf die Qualität seiner Thätigkeit als Aufsichtsorgan und Vorarbeiter und im Hinblicke auf den Bezug eines relativ geringeren Wochenlohnes, endlich bei dem Mangel besonderer Vorkenntnisse als „Hilfsarbeiter" im Sinne der Gewerbeordnung zu betrachten sei.

Ferner hat das Gericht auf Grund des Zugeständnisses des Klägers und der Aussagen der Zeugen Gustav H. und Anton St. als erwiesen angenommen, dass der Kläger wiederholt in den zum Zwecke der Lohnverrechnungscontrole eingeführten Lohnbüchern mehrerer Arbeiter eine Reihe von Fälschungen veranlasste, indem er theils selbst fingierte Arbeiten und Arbeitsstunden eintrug, theils die betreffenden Arbeiter zu solchen Eintragungen verleitete.

Es wurde auch festgestellt, dass Kläger die Zeugen trotz ihres Beharrens auf Arbeitsleistung gegen Stundenlohn per 22 kr. zur Übernahme derselben Arbeit im Accorde unter der Zusicherung veranlasste, er werde es so einrichten, dass sie sich 26 bis 28 kr. pro Stunde verdienen.

Wenn sich auch hieraus für das Gericht der dringende Verdacht einer gegen den Beklagten gerichteten Schädigungsabsicht ergab, so musste doch mit Rücksicht auf die präcise Erklärung des Beklagten selbst und den Umstand, dass thatsächlich kein höherer als der entsprechende Zeitlohn ausbezahlt wurde, der Thatbestand einer strafbaren Handlung als ausgeschlossen betrachtet werden. Jedenfalls involviert aber das geschilderte Vorgehen des Klägers, welches einerseits jede Controle unmöglich macht, anderseits aber das Vertrauen des Arbeitgebers zum Werkführer, sowie das Ansehen des letzteren bei den Arbeitern unwiderbringlich benehmen musste, nach Ansicht des Gerichtes eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten, zugleich aber auch eine Verleitung der Arbeiter zu unmoralischen (unsittlichen) Handlungen, somit den Entlassungsgrund im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O., in zweifacher Beziehung.

Es war daher Beklagter zur Entlassung des Klägers berechtigt. Ohne auf den Beweis, ob sechswöchentliche oder 14tägige Kündigung vereinbart worden war, abzugehen, ist demnach mangels der Voraussetzungen des §. 84 Gew. O. das Begehren auf Zahlung der Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist per 132 fl. abzuweisen.

Hinsichtlich seines Anspruches auf Bezahlung des Betrages per 57 fl. 85 kr. für geleistete Überstunden gibt Kläger selbst an, dass er — da er vor seiner Entlassung niemals beabsichtigte, für dieselben Lohnzahlung zu fordern — weder Aufschreibungen noch sonstige Beweise vorbringen könne und außerstande sei, die Richtigkeit des eingeklagten Anspruches dem Bestande und der Ziffer nach nachzuweisen; es war daher auch dieser Theil der Klage mit Rücksicht auf den Widerspruch des Beklagten als unbegründet abzuweisen, zumal eine Bereicherung des Beklagten nicht vorliegt, und in dem Umstande, dass Kläger nach seiner eigenen Angabe solche Mehrarbeiten ohne Auftrag leistete und bei den wöchentlichen Lohnzahlungen niemals

aufrechnete, ein stillschweigender Verzicht auf separate Entlohnung zu erblicken ist.

Was endlich das Begehren auf Leistung eines Schadenersatzes per 20 fl. an Übersiedlungskosten anlangt, war dieser Anspruch abzuweisen, da, wie oben ausgeführt, die sofortige Entlassung eine vollkommen gerechtfertigte und nur durch das alleinige Verschulden des Klägers herbeigeführte war.

Der vom Kläger eingebrachten Berufung wurde vom k. k. Landesgerichte Wien als Berufungsgericht mit Entscheidung vom 17. December 1899, $\frac{\text{Cg. VI. 440/99}}{11}$, keine Folge gegeben.

Gründe: Die eingehende Begründung des erstrichterlichen Urtheiles entspricht sowohl der Sachlage, als auch dem Gesetze und erscheint durch die Ausführung des Berufungswerbers nicht widerlegt.

Der Kläger wurde mit Rücksicht auf seine von ihm selbst zugestandene Manipulation mit den zum Zwecke der Lohnverrechnungscontrole eingeführten Lohnbüchern mehrerer Arbeiter auf Grund des §. 82, lit. f Gew. O., mit Recht von der beklagten Firma entlassen, kann daher wegen dieser Entlassung keinerlei Entschädigungsanspruch erheben.

Wollte man der Anschauung des Klägers beipflichten, dass er nicht als Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung, sondern als Angestellter höherer Kategorie anzusehen sei, dann wäre seine sofortige Entlassung nach Artikel 62 und 64, Z. 1 des allgemeinen Handelsgesetzbuches, ebenfalls gerechtfertigt.

Die Abweisung des Klagsanspruches auf Vergütung von Überstunden findet ihre weitere Widerlegung in der Art der Thätigkeit des Beklagten, welcher als Aufsichtsorgan die Arbeit zu beaufsichtigen, zu controlieren hatte, was seine Anwesenheit im Locale vor Beginn und nach Beendigung der Arbeitszeit zur selbstverständlichen Voraussetzung haben musste.

Nr. 307.

Der Gewerbeinhaber ist nur verpflichtet, an Ort und Stelle seiner Betriebsstätte dem Gehilfen Arbeit zu geben. (§§. 12, 40 und 73 Gew. O.) Die vom Arbeitnehmer verschuldete Abwesenheit durch mehr als 4 Wochen berechtigt zwar den Gewerbeinhaber zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, führt sie aber nicht von selbst herbei. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 22. October 1900, Cr. I. 1753/00.

Der Kläger Markus O., Schneidergeselle, hat seit zwei Jahren beim Schneider Abraham J. im Accordlohne gearbeitet. Am 25. August

1900 wurde der Kläger auf drei Wochen zu Militärübungen nach Jasło einberufen. Nach Beendigung derselben besuchte er seine Eltern in Dembica und fragte beim Arbeitgeber in Krakau mit Postkarte an, ob er Arbeit bekommen könne und ob er bald nach Krakau kommen soll; gleichzeitig forderte er einen Vorschuss von 20 K. Der Beklagte antwortete ihm, dass die Arbeit nicht brennt und dass er während der Feiertage (das ist den 24. bis 26. September) ausruhen könne; einen Vorschuss sendete er nicht. Der Kläger hat noch zweimal um Vorschuss ersucht und wegen der Arbeit angefragt; er hat aber keine Antwort bekommen. Erst am 18. October ist der Kläger in Krakau erschienen und hat dem Beklagten darüber Vorwürfe gemacht, dass er ihn so lange hingehalten habe, obwohl es Arbeit genug gab; er forderte nun die Herausgabe des Arbeitsbuches. Der Beklagte hingegen machte ihm Vorwürfe darüber, dass er so lange ausgeblieben sei und forderte, dass er zwei Wochen abarbeite.

Markus O. meint, dass ihn der Beklagte durch vier Wochen in der Arbeit aufgehalten, dass er dadurch eine der wesentlichen Vertragsbestimmungen verletzt habe, und belangte denselben auf Zahlung der Entschädigung von 104 K und Aushändigung des Arbeitsbuches, eventuell eine weitere Entschädigung von 50 K.

Das Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es unterliegt keinem Zweifel, dass der Belangte auf Grund des Arbeitsvertrages verpflichtet war, dem Kläger Arbeit zu geben (§. 77 Gew. O., §. 1160 a. b. G. B.) — aber nur in Krakau, wo er seine Werkstätte besitzt; denn der Handwerker ist nicht berechtigt, ohne Anmeldung bei der Behörde sein Gewerbe an einer anderen Stelle auszuüben, und der Hilfsarbeiter muss sich auf Grund des Arbeitsvertrages bei der Gewerbsunternehmung verwenden lassen. (§§. 12, 14, 40, 73 und 74 Gew. O.) Während des Aufenthaltes des Klägers in Dembica konnte man ihm die Arbeit nicht geben, und der Kläger war nicht berechtigt, sie zu fordern.

Der Belangte hat zwar mitgetheilt, dass die Arbeit nicht brennt; er hat aber dem Kläger freigestellt, während der Feiertage entweder in Dembica zu bleiben oder nach Krakau zu kommen. Der Kläger, welcher die erste Alternative gewählt hat und auch noch länger ausgeblieben ist, hat es ausschließlich aus eigenem Antriebe gethan und kann dafür von dem nicht schuldtragenden Belangten keine Entschädigung fordern. (§. 1295 a. b. G. B.)

Nach dem Eintreffen des Klägers in Krakau hat ihm der Belangte sofort die Arbeit angeboten; er hat also keine Vertragsbestimmung verletzt, und der Kläger ist nicht berechtigt, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen. (§§. 82 a, lit. d, und 77 Gew. O.)

Wenn der Kläger nach Beendigung der Militärübungen die Reise nach Krakau in Dembica unterbrochen hat, um seine Eltern zu besuchen, so ist es seine Sache, die Folgen, das ist weitere Reisekosten, aus eigenem zu tragen. Der Arbeitgeber war nicht verbunden, zur Bestreitung dieser Kosten Lohnvorschüsse zu leisten. (§§. 77 und 78 Gew. O.) Er war zwar berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen, als er nach den Feiertagen, das ist am 27. September, in der Werkstätte nicht erschienen ist (§. 82, lit. f Gew. O.); er hat aber von seinem Rechte keinen Gebrauch gemacht und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Dasselbe konnte, als bestehend, nur durch 14tägige Kündigung aufgelöst werden. (§. 77 Gew. O.) Da die Kündigung weder von der einen, noch von der anderen Seite erfolgte, ist der Kläger nicht berechtigt, die Aushändigung des Arbeitsbuches zu fordern. (§. 80 c Gew. O.)

Nr. 308.

Beharrliche Pflichtvernachlässigung durch Ausbleiben. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. November 1900, $\frac{\text{Cr. I. } 29/00}{4}$.

Der Zahlkellner V. K., welcher bei dem Restaurateur J. R. als Zahlkellner gegen den Bezug der üblichen Trinkgelder ohne sonstigen Lohn und ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist in Verwendung stand, verlangte im Klagswege gegen J. R. einen Ersatz von 56 K als Entschädigung für den Entgang der Trinkgelder während der gesetzlichen Kündigungsfrist, weil er am 29. October 1900 ohne gesetzlichen Grund plötzlich entlassen wurde, und weil er eine Durchschnittseinnahme von täglich 4 K an Trinkgeldern hatte.

Der Beklagte tritt unter Anerkennung der Höhe der Trinkgelder dem Anspruche des Klägers mit der Einwendung entgegen, dass der Kläger innerhalb der letzten drei Wochen einmal einen ganzen Tag bis abends $^1/_2$7 Uhr aus dem Geschäfte unentschuldigt wegblieb und weitere viermal nachmittags ohne Wissen und Erlaubnis des Dienstgebers aus dem Geschäfte auf 2 bis $2^1/_2$ Stunden fortgieng und die Bedienung der Gäste dem jugendlichen und noch unerfahrenen Lehrburschen anvertraute, dass Beklagter den Kläger am 24. October 1900, an welchem Tage Kläger gleichfalls fortgegangen war, bei seiner Rückkehr verwarnte und ihm im Falle der Wiederholung Entlassung androhte, dass aber Kläger trotzdem am 29. October 1900 neuerlich ohne Erlaubnis und Vorwissen des Beklagten sich entfernte. Als Kläger an diesem Tage zurückkehrte, habe Beklagter ihn zur Rede gestellt,

und da Kläger keck wurde, habe er ihn für entlassen erklärt. Darauf habe Kläger sich an dem Beklagten vergreifen wollen, Beklagter habe ihn jedoch abgewehrt und ihn einen gemeinen Kerl genannt. Beklagter stellte den Antrag auf Abweisung des Klagebegehrens.

Der Zeuge A. W., 17 Jahre alt, Lehrbursche bei dem Beklagten und erst drei Wochen in der Lehre, bestätigte unter Eid das Vorbringen des Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In der auf Grund der Aussage des Zeugen A. W. als erwiesen angenommenen Thatsache, dass Kläger einmal den ganzen Tag von dem Geschäfte ferne blieb und viermal ohne Erlaubnis und Vorwissen des Beklagten aus dem Geschäfte auf längere Zeit fortgieng und die Bedienung der Gäste dem im Geschäfte allein zurückgelassenen jungen und noch geschäftsunkundigen Lehrling anvertraute, muss umsomehr eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung nach §. 82, lit. f Gew. O., erblickt werden, als Kläger trotz Verwarnung und Androhung der Entlassung neuerlich ohne Erlaubnis des Beklagten das Geschäft verließ und dadurch die ihm nach §. 76 Gew. O. obliegende Pflicht zur Folgsamkeit verletzte. Da sonach der Beklagte zur Entlassung ohne Kündigung berechtigt war, mangelte dem Klagebegehren die gesetzliche Grundlage, was die Abweisung des Klageanspruches zur Folge hatte. Hiebei konnte auf die allerdings als grobe Ehrenbeleidigung sich darstellende, gegen den Kläger gerichtete und vom Beklagten ausgegangene Beschimpfung nicht weiter Rücksicht genommen werden, weil sie erst nach der ausgesprochenen Entlassung erfolgte.

Nr. 309.

Der als Tagarbeiter aufgenommene Hilfsarbeiter hat keinen Anspruch auf die ausschließliche Verwendung in einer bestimmten Arbeitskategorie; wenn er die ihm zugewiesene Arbeit ohne Schaden für seine Gesundheit leisten kann, ist er zur Verrichtung derselben verpflichtet; verweigert er die Arbeit während der ihm gegebenen Kündigungsfrist, so kann er keinen Lohn beanspruchen. (§§. 77 und 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes M.-Ostrau vom 6. März 1900, $\frac{\text{Cr. I. 44/00}}{4}$.

Dem auf Bezahlung eines Lohnes per 51 K 10 h gerichteten Klagebegehren des Klägers J. D. gegen die Eisenhütten-Gewerkschaft in W. liegt nachstehender Sachverhalt zugrunde:

Kläger stand seit 10. Mai 1898 als Tagarbeiter bei der beklagten Gewerkschaft gegen einen Lohn von 3 K 20 h in Arbeit. Als er im

Februar 1899 erkrankte, musste er sich wegen eines subphrenischen Abscesses im Werksspitale einer Operation unterziehen, welche einen normalen Verlauf nahm, so dass Kläger nach einer ihm gewährten dreimonatlichen Reconvalescenzfrist seine Arbeit im Monate Juli wieder aufnahm und im Stahlwerke als Scheibenputzer verwendet wurde.

Am 27. Jänner l. J. wurde ihm bekannt gegeben, dass er zu einem anderen Betriebe zugewiesen werde und nunmehr bei der Eisensäge zu arbeiten hätte. Am nächsten Arbeitstage meldete er sich jedoch krank und wurde nach wiederholter ärztlicher Beobachtung und Untersuchung am 3. Februar (Samstag) als gesund und arbeitsfähig zur Arbeit gewiesen, zu welcher er sich auch am 5. Februar wieder meldete.

Am 7. Februar verlangte er vom Betriebsleiter eine andere Arbeit mit der Motivierung, dass er die Arbeit bei der Säge mit Rücksicht auf seine im Vorjahre überstandene Krankheit ohne Gefährdung seiner weiteren Gesundheit nicht verrichten könne, da sie ihm zu schwer sei, er wolle weiter als Scheibenputzer, eventuell als Krahn- oder Hammerführer verwendet werden, worauf ihm erwidert wurde, dass zu letzteren Arbeiten nur besonders geschulte Leute genommen werden könnten und dass es eine leichtere Arbeit, als bei der Säge, überhaupt nicht mehr gebe; man hätte keine leichtere Arbeit für ihn. Hierauf entfernte sich Kläger, ohne sich auch in den folgenden Tagen zur Arbeit gemeldet zu haben.

Am 12. Februar wurde ihm brieflich 14tägig das Arbeitsverhältnis gekündigt; Kläger trat jedoch überhaupt nicht mehr die Arbeit an und meldete sich erst bei der Auszahlung, bei welcher ihm jedoch die Entlohnung ab 7. Februar unter Hinweis darauf, dass er während der ganzen Zeit nicht in die Arbeit gekommen sei, verweigert wurde.

Kläger begehrt daher Ersatz für die Zeit vom 7. bis 10. Februar und für die 14tägige Kündigungsfrist, zusammen für 16 Schichten à 3 K 20 h = 51 K 20 h.

Beklagterseits wird die Abweisung des Klagebegehrens beantragt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Vom Kläger wird zur Begründung seines Anspruches geltend gemacht, dass er ohne erheblichen Schaden für seine Gesundheit die ihm zugewiesene Arbeit nicht verrichten konnte, da sie für ihn zu schwer war, und dass er gemäß §. 82 a, lit. a Gew. O., berechtigt war, die Arbeit sofort zu erlassen; durch das Ergebnis des Beweisverfahrens erscheint jedoch die Richtigkeit dieser Behauptung widerlegt.

Aus den Aussagen der Zeugen Dr. A. und M. geht hervor, dass der Krankheitsprocess, den der Kläger im Vorjahre zu bestehen hatte,

längst vollkommen abgelaufen ist. Kläger hat auch nach seiner Wiedergenesung vom Juli bis December ohne Unterbrechung und ohne jegliche Gesundheitsstörung seine Arbeit verrichtet. Bei der in der Zeit vom 29. Jänner bis 3. Februar l. J. vorgenommenen Untersuchung waren keine Krankheitssymptome wahrzunehmen. Durch das Gutachten des als Sachverständigen zugezogenen Gerichtsarztes Dr. H. K. ist dargelegt, dass die Behauptung des Klägers eine vollkommen unbegründete ist. Denn der Sachverständige hat, wie bereits oben erwähnt, sein Gutachten dahin abgegeben, dass die zugewiesene Arbeit dem Kräfte- und Körperzustande des Klägers vollkommen entspricht, und dass er zur Verrichtung der Arbeit ohne irgend einen Schaden für seine Gesundheit vollkommen geeignet war.

Da auch der zweite Sachverständige, Ingenieur L. E., die dem Kläger aufgetragene Arbeit als eine ungemein leichte bezeichnet, die keinen besonderen Kräfteaufwand erfordert und auch von einem jungen Lehrlinge ganz gut versehen werden könnte, während die Arbeitsleistung als Scheibenputzer den vier- bis fünffachen Aufwand von Körperkraft beansprucht, so wurde auf Grund dessen als erwiesen angenommen, dass der Kläger die ihm bei der Säge zugewiesene Arbeit ohne Schaden für seine Gesundheit zu verrichten in der Lage war.

Hieraus ergibt sich, dass die Verweigerung der Arbeit unberechtigterweise erfolgte, zumal von einem „erweislichen“ Schaden im Sinne des §. 82 a, lit. a Gew. O., wohl nur dann die Rede sein kann, wenn durch ärztliches Gutachten dargethan wird, dass die Fortsetzung der Arbeit der Gesundheit des Arbeiters abträglich ist.

Der Kläger hatte also die Pflicht, sich der ihm zugewiesenen Arbeit zu unterziehen und musste sich, da er nur als Tagarbeiter aufgenommen wurde, nach den, dem jeweiligen Ermessen des Unternehmers entsprechenden Verfügungen zur Verrichtung der ihm zugetheilten gewerblichen Arbeiten verwenden lassen. Er wurde nicht zu einer bestimmten Arbeit aufgenommen, hatte keine professionelle Beschäftigung und kann daher auch nicht auf die ausschließliche Verwendung in einer bestimmten, der Profession entsprechenden Arbeitskategorie Anspruch erheben.

Es war auch von diesem Gesichtspunkte aus die Weigerung des Klägers eine grundlose und demnach gemäß §. 82, lit. f Gew. O., die beklagte Gewerkschaft zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt; wenn sie nun von dem ihr zustehenden Rechte keinen Gebrauch machte und dem Kläger das Arbeitsverhältnis 14tägig aufkündigte, so liegt hierin keineswegs ein Verzicht auf die weitere Arbeitsleistung, zumal die Kündigung unter der Voraussetzung erfolgte, dass sich der Kläger zur Arbeit wieder melden würde.

Da jedoch auch während der ganzen Kündigungsfrist von Seite des Klägers eine Arbeitsleistung nicht erfolgte und derselbe die Arbeit überhaupt nicht mehr antrat, der Lohn, da die Voraussetzungen des §. 1155 a. b. G. B. nicht vorliegen, gemäß §. 1156 a. b. G. B. und §. 77 Gew. O. nur für vollbrachte Arbeit beansprucht werden kann und beklagterseits ein Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben wurde, erscheint auch der Kläger mangels der Voraussetzungen des §. 84 Gew. O. nicht berechtigt, irgendwelche Ersatzansprüche zu stellen, zumal er selbst durch grundlose Arbeitsverweigerung und Fernbleiben von der Arbeit das Arbeitsverhältnis vorzeitig zur Auflösung gebracht hat. Der Klageanspruch stellt sich sohin als unbegründet dar, weshalb die Klage abgewiesen wurde.

Nr. 310.

Der Arbeiter ist nicht berechtigt, die Arbeit zu verweigern, wenn er zwar nicht mehr zu der Arbeit, zu der er aufgenommen wurde, sondern zu Arbeiten, die mit dieser im Zusammenhange stehen oder ihr analog sind, verwendet wird. Die Verweigerung oder das Verlassen solcher Arbeiten bildet den Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 29. März 1899, $\frac{\text{Cr. I. } 86/99}{4}$.

Der Kläger war bei der beklagten Firma als Kutscher, und zwar, wie unbestritten ist, in der Eigenschaft als Arbeiter (nicht als Dienstbote) angestellt, wurde am 23. März 1899 entlassen und verlangt die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist. Die beklagte Firma verweigert diese Entschädigung, indem sie behauptet, dass das Fuhrwerk, zu dessen Bedienung der Kläger angestellt wurde, verkauft und dem Kläger bei diesem Anlasse freigestellt wurde, entweder den Dienst sofort zu verlassen oder, wenn er auf Einhaltung der Kündigungsfrist bestehe, sich zu anderen in das Fach eines Kutschers einschlagenden Arbeiten beschäftigen zu lassen, was Kläger abgelehnt hat, indem er sofort aus der Arbeit getreten ist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Thatbestande unterliegt es keinem Zweifel, dass eine 14tägige Kündigungsfrist bedungen war, welche von beiden Vertragstheilen eingehalten werden sollte.

So wie die beklagte Firma vertragsgemäß verpflichtet war, dem Kläger den Lohn für die Kündigungsfrist zu bezahlen, so war es Pflicht

des Klägers, während dieser Frist seine Dienstleistung bei der beklagten Firma fortzusetzen.

Konnte der Kläger während dieser Frist nicht mehr zu allen Kutscherarbeiten verwendet werden, weil das von ihm bediente Fuhrwerk verkauft wurde, so konnten ihm doch mit Fug solche Arbeiten übertragen werden, welche der Kutscher der Natur der Sache nach zu verrichten pflegt.

Denn die Arbeit des Kutschers wird nicht durch die Versorgung und Leitung des Fuhrwerkes allein erschöpft, sie erstreckt sich erfahrungsgemäß auch auf Reinigungs-, Auf- und Ablade- und Botenverrichtungen, welche von dem Kläger auch nach Verkauf des ihm unterstellten Fuhrwerkes vollführt werden konnten und von ihm nicht verweigert werden dürfen, weil sie weder besondere Fachkenntnisse oder praktische Vertrautheit voraussetzen noch mit Rücksicht auf seine Diensteigenschaft entwürdigend sind, sondern in dem Wirkungskreise eines Kutschers enthalten oder doch demselben angemessen sind.

Hat nun der Kläger diese Arbeiten verweigert oder, ohne erst seine Arbeitskraft zur Disposition zu halten und abzuwarten, zu welchen Arbeiten er verwendet werden solle, die Arbeit verlassen, so geschah dies unbefugt und bildet den Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O.

Nr. 311.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, eine vermehrte Arbeitsleistung zu verrichten, bildet keinen Entlassungsgrund. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. October 1899, $\frac{\text{Cr. II. 1347/99}}{5}$.

Die Klägerin Maria O. war am 26. September 1898 bei der Buchdruckereifirma E. & Sohn als Punktiererin in die Arbeit getreten. Es war ein Wochenlohn von 7 fl., über die Kündigung aber nichts vereinbart. Sie beansprucht mit Rücksicht darauf, dass sie acht Tage vor Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist entlassen wurde, den für acht Tage entfallenden Lohn von 8 fl. 18 kr.

Der Vertreter der Beklagten bekämpft den Klageanspruch und führt des näheren aus:

Die Klägerin hatte nach ihrer Kündigung das Recht, in je einer Woche einen halben Tag ohne Abzug auszubleiben. Sie sei jedoch unberechtigterweise einen Tag ausgeblieben.

Klägerin sollte nun das Versäumnis vom vorigen Tage theilweise einbringen und den von der Einlegerin am Vortage verbliebenen Rest aufarbeiten; sie verweigerte aber direct die Arbeit, indem sie nur 1000 Stück einzulegen erklärte.

Die Klägerin gibt an, dass sie diese Mehrarbeit nicht leisten konnte, dass sie ohnehin gearbeitet habe, bis sie Stechen bekam (denn es war ein großes, schwer zu behandelndes Format), dass aber auf ihre Weigerung und ihr Verlangen nach einem zweiten Mädchen D. ihr sagte: „Wenn es Ihnen nicht recht ist, so holen Sie Geld und Büchel!“, dass sie dann in die Kanzlei gegangen sei, wo man ihr das Buch nicht sofort gab, sondern vielmehr bemerkte, „es sei eigenthümlich, dass D. die Leute während der Arbeitszeit wegschicke“, dass sie dann wieder in den Maschinensaal gegangen sei und fortgearbeitet habe bis 12 Uhr mittags; selbst noch dann, als vorher um 11 oder $^1/_2$12 Uhr D. ihr das Buch gebracht hatte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund obigen Thatbestandes den von der beklagten Firma angegebenen Entlassungsgrund (§. 82, lit. f Gew. O.) nicht acceptiert. Denn abgesehen von der hier nicht zur Erörterung kommenden Frage, ob eine einmalige Verweigerung einer Arbeit unter allen Umständen einen Entlassungsgrund — unbefugtes Verlassen der Arbeit nach §. 82, lit. f Gew. O. — bildet, so liegt hier vor, dass die Klägerin eine ihr nicht zukommende Mehrleistung machen sollte, welche sie zu verweigern berechtigt war.

Ein anderer Entlassungsgrund wurde nicht geltend gemacht, es war daher dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 312.

Wenn der Hilfsarbeiter unterlässt, seine Erkrankung anzuzeigen, so berechtigt dies den Gewerbeinhaber nicht, ihn ohne Kündigung zu entlassen. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. December 1899, Cr. IV. 1507/99
5

Gegen die Klage des Schneidergehilfen Wenzel K. wider Josef Sch. auf Vergütung des Lohnes von 19 fl. 20 kr. für die Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung ohne Kündigung macht der Beklagte geltend: Kläger blieb vom 27. November bis 4. December ohne Grund und unentschuldigt von der Arbeit aus, daher habe er, da viel Arbeit zu verrichten war, einen anderen Gehilfen aufgenommen und habe den Kläger, als er am 4. December wieder erschien, entlassen. Am 27. November verlangte der Kläger sein Krankenbuch mit dem Bemerken, dass er sich die Auflagen eindrucken lassen wolle; dass er krank sei, habe er nicht gesagt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte gibt zu, dass er den Kläger entlassen hat, weil er unentschuldigt von der Arbeit ausgeblieben ist. Durch die Aussagen der Zeugen im Zusammenhalte mit der vorliegenden ärztlichen Bestätigung ist jedoch erwiesen, dass der Kläger an Brustkatarrh erkrankt war. Wegen Krankheit kann aber, wenn sie unverschuldet ist, der Arbeiter nur dann ohne Kündigung sofort entlassen werden, wenn die Krankheit über vier Wochen dauert. Der Beklagte scheint das Hauptgewicht auf den Umstand zu legen, dass der Kläger unentschuldigt ausgeblieben ist, beziehungsweise ihm nicht gesagt hat, dass er krank ist. Nun besteht aber keine gesetzliche Verpflichtung zur Meldung der Krankheit, wenngleich zugegeben werden muss, dass Anstand und gute Sitte es erfordern, die Krankheit sobald als möglich zur Kenntnis des Arbeitgebers zu bringen. Vom gesetzlichen Standpunkte aber genügt der Nachweis, dass der Kläger wirklich in dem Maße, dass er arbeitsunfähig war, krank war, also nicht unbefugt die Arbeit verlassen hat, und dieser Nachweis ist erbracht.

Nr. 313.

Lungentuberculose kann nicht als abschreckende Krankheit bezeichnet werden. (§. 82, lit. h Gew. O.) Die nach der Entlassung an den Arbeiter gerichtete Aufforderung, während der Kündigungsfrist weiter zu arbeiten, ist nicht von Belang.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. October 1899, $\frac{\text{Cr. I. 1126/99}}{5}$.

Kläger Franz J. gibt an, dass er am 7. September l. J. beim Beklagten Heinrich B. als Tischlergehilfe gegen einen Wochenlohn per 10 fl., jedoch ohne Vereinbarung über die Kündigung in die Arbeit eingetreten und am 23. September l. J. grundlos entlassen worden sei, weshalb er auf die gesetzliche 14tägige Lohnentschädigung per 20 fl. Anspruch erhebe.

Der Beklagte gibt die thatsächlichen Angaben des Klägers als richtig zu, wendet aber ein, dass die Entlassung keine grundlose war, weil der Kläger mit „Lungentuberculose" behaftet sei, somit nicht nur eine ekelerregende und abschreckende Krankheit, sondern auch die „Unfähigkeit" des Klägers zur vereinbarten Arbeit vorliege.

Auch habe er dem Kläger, als dieser auf 14tägiger Kündigung bestand, sofort die Ableistung dieser Kündigungsfrist zugestanden; der Kläger habe aber nunmehr diesen Antrag zurückgewiesen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bei der Prüfung, ob die gesetzlichen Entlassungsgründe des §. 82, lit. b und h Gew. O., vorliegen, hat das Gericht erwogen, dass die in Rede stehende Krankheit überhaupt und insbesondere in dem beim Kläger wahrgenommenen, nicht besonders vorgeschrittenen Stadium, die Qualität einer „abschreckenden Krankheit", als welche nur solche mit äußerlich wahrnehmbaren, ekelerregenden Zeichen oder mit großer Ansteckungsgefahr verbundene Krankheiten zu zählen sind, nicht zukommt; diese Krankheit hat im vorliegenden Falle zwar eine Verminderung der Arbeitskraft, keineswegs aber eine „Arbeitsunfähigkeit" zur Folge gehabt. Übrigens kann Krankheit eine Unfähigkeit im Sinne des §. 82, lit. b Gew. O., überhaupt nicht begründen, weil der §. 82, lit. h Gew. O., für den Fall einer durch unverschuldete Krankheit hervorgerufenen Arbeitsunfähigkeit besonders vorsorgt. Eine solche Krankheit bildet erst in der Dauer von über vier Wochen einen Grund zur sofortigen Entlassung; die behaupteten gesetzlichen Entlassungsgründe liegen also nicht vor.

Aber auch die weitere Einwendung, dass Kläger selbst die ihm eingeräumte 14tägige Kündigungsfrist zurückgewiesen, somit das Recht auf Entschädigung verwirkt habe, war nicht zu berücksichtigen, weil durch die Aussage des Zeugen Heinrich E. erwiesen ist, dass dieses Anerbieten erst nach Entlassung und nach Ausfolgung des Arbeitsbuches bei Erhebung des Anspruches auf Zahlung der 14tägigen Lohnentschädigung gemacht wurde, also zu einer Zeit, wo das Vertragsverhältnis definitiv gelöst und es in das Belieben des Klägers gestellt war, den Antrag anzunehmen oder abzulehnen.

Nr. 314.

Eine Geschlechtskrankheit des in einem Lebensmittelgeschäfte angestellten Handlungsgehilfen kann als eine abschreckende, die sofortige Entlassung rechtfertigende Krankheit angesehen werden. (§. 64 H. G., §. 82, lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. November 1899, Cr. VI. 874/99

5

Kläger Michael St. fordert von dem Beklagten Leopold B., bei dem er gegen einen monatlichen Lohn von 18 fl. und volle Verpflegung (freie Station) als Commis bedienstet war, Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 94 fl. 50 kr., weil er am 15. November d. J. grundlos entlassen wurde; er sei wohl im October dieses Jahres nach einem geschlechtlichen Umgange erkrankt; er habe sich Mitte October an einen Arzt der Bezirkskrankencasse gewendet.

der das Vorhandensein einer Geschlechtskrankheit constatierte und ihm Spitalsbehandlung angerathen habe. Er sei jedoch in das Spital nicht aufgenommen worden; man habe ihm vielmehr bedeutet, dass er seiner Beschäftigung nachgehen könne. Der Beklagte bringt dagegen an, er habe am 15. November d. J., als Kläger vormittags krank im Bette liegen blieb, erfahren, dass dieser an einer Geschlechtskrankheit leide; er habe infolge dessen den Kläger, der nachmittags wieder ins Geschäft gekommen war, sofort entlassen.

Der klägerische Anspruch auf Vergütung des Lohnes und der sonstigen Bezüge für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit (Artikel 61) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Theile verlangt werden, und in den Artikeln 63 und 64 H. G. B. werden Beispiele solcher Aufhebungsgründe angeführt.

Dabei unterliegt es wohl auch keinem Zweifel, dass bei Beurtheilung der Frage, ob ein die Lösung des Dienstverhältnisses rechtfertigender Grund vorliege, auch die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Entlassung, beziehungsweise den Austritt ohne Kündigung herangezogen werden können. Nach der Aussage des als Zeugen einvernommenen, den Kläger behandelnden Arztes und dem Zugeständnisse des Klägers hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass Kläger an einer Geschlechtskrankheit, verbunden mit einem Blasenkatarrh, leidet. Diese Krankheit ist eine selbst verschuldete, und da sie bereits gegen Mitte October vorhanden war und noch heute nicht geheilt ist, auch eine andauernde; sie kann aber im vorliegenden Falle nach Anschauung des Gerichtes mit Rücksicht darauf, daß Kläger in einem Lebensmittelgeschäfte angestellt war und der Verkauf von Lebensmitteln durch ihn nach den bei der gedachten Krankheit vorkommenden Manipulationen an dem kranken Organe Ekel und Abscheu zu erregen geeignet ist, auch als eine abschreckende Krankheit bezeichnet werden. Die Angabe des Beklagten, dass er erst am 15. November, als Kläger krank im Bette liegen blieb, erfahren habe, dass Kläger an einer Geschlechtskrankheit leide, erschien dem Gerichte glaubwürdig. Die am 15. November d. J. durch den Beklagten erklärte Entlassung des Klägers erscheint daher in den Bestimmungen der Artikel 62 und 64, Z. 4 H. G. B., und §. 82, lit. h Gew. O., gerechtfertigt und daher der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist (mangels der Voraussetzungen des §. 84 Gew. O.) rechtlich nicht begründet.

Nr. 315.

Mit der Berufung auf „ungünstige Auskünfte“, die der Arbeitgeber nicht näher bezeichnet, kann die Entlassung nicht gerechtfertigt werden. (§§. 82, 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. December 1899, Cr. III 2218/99
5

Nach den Angaben des Klägers Franz F. wurde er vom Beklagten Johann F. als Schankgehilfe gegen einen Monatslohn von 16 fl. nebst Kost und Bett am 1. December 1899 aufgenommen. Er hatte am 4. December 1899 vereinbarungsgemäß seinen Posten anzutreten. Als er sich jedoch am 4. December 1899 zum Dienstantritte meldete, wurde er vom Beklagten grundlos entlassen. Mit Rücksicht hierauf und da eine bestimmte Kündigungsfrist nicht vereinbart war, beantragte er die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 23 fl. 46 kr., nämlich 7 fl. 46 kr. Lohn, 16 fl. Kost- und Bettgeld.

Der Beklagte gab vorstehenden Thatbestand mit Ausnahme des Umstandes, dass er den Kläger grundlos entlassen habe, als richtig zu; er habe nach der Aufnahme des Klägers über ihn Erkundigungen eingezogen; diese Erkundigungen seien für den Kläger ungünstig gewesen, doch verweigere er — Beklagter — diesfalls nähere Angaben; wegen dieser ungünstigen Auskünfte habe er den Kläger, als dieser den Dienst antreten wollte, entlassen.

Dem Kläger wurde der Betrag von 21 fl. 46 kr. zuerkannt.

Gründe: Da der Beklagte nicht in der Lage war, einen die sofortige Entlassung des Klägers im Sinne des §. 82 Gew. O. rechtfertigenden Entlassungsgrund geltend zu machen, musste beim Vorhandensein der Voraussetzungen der §§. 77 und 84 Gew. O. dem Kläger eine 14tägige Kündigungsentschädigung zuerkannt werden, wobei jedoch mit Rücksicht auf die obwaltenden Verhältnisse für Kost und Bett durch 14 Tage ein Betrag von bloß 14 fl. als angemessene Vergütung angenommen wurde. Mit Bedachtnahme hierauf wurde daher dem Kläger ein Betrag von 21 fl. 46 kr. zuerkannt, dessen weiteres Begehren aber abgewiesen.

Nr. 316.

Der Hilfsarbeiter kann nicht auf Ersatz klagen, wenn ihm zwar ein Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses (Verweigerung der Sonntagsruhe) gegeben wurde, wenn er aber selbst einen Grund zur Entlassung (grobe Ehrenbeleidigung) gegeben hat. (§§. 82, lit. g, 82 a, lit. d, 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Februar 1899, $\frac{\text{Cr. II 99/99}}{6}$.

Am 19. Februar 1899 (Sonntag) begehrte der Bäckergehilfe A. M. von seinem Meister S. Sch. die Einhaltung der Vorschriften über die Sonntagsruhe durch Freigebung des Sonntags. Als der Meister dieses Begehren zurückwies, machte A. M. demselben einen Scandal, belegte ihn und dessen Frau mit rohen Schimpfnamen und ließ es so weit kommen, dass ein Wachmann zur Herstellung der Ordnung geholt werden musste.

A. M. klagte nun den Lohn für die Kündigungsfrist ein, indem er behauptete, dass ihm durch die Verweigerung der Sonntagsruhe Grund zum Verlassen der Arbeit gegeben worden sei.

Der beklagte Meister wies auf die Schimpfnamen, mit denen der Kläger am 19. Februar ihn und seine Frau belegt hatte, hin, berief sich auf das durch diese Beschimpfung begründete Entlassungsrecht und beantragte deshalb, die Klage abzuweisen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wie die vorstehende, dem übereinstimmenden Vorbringen beider Theile entsprechende Sachverhaltsdarstellung entnehmen lässt, hat einerseits der Beklagte durch die Verweigerung der Sonntagsruhe wesentliche Bestimmungen des Arbeitsvertrages (§§. 72 und 75 Gew. O.) verletzt, anderseits der Kläger durch die Beschimpfung des Belangten und seiner Ehegattin sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Gewerbeinhaber und dessen Frau schuldig gemacht.

Darnach stand dem Beklagten gemäß §. 82, lit. g Gew. O., dem Kläger aber nach §. 82 a, lit. d Gew. O., das Recht zu, die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Kündigung herbeizuführen, oder es hatte, wenn dasselbe in verneinender Form ausgesprochen wird, kein Theil einen Anspruch auf Kündigung des Arbeitsvertrages und auf Einhaltung der bedungenen Kündigungsfrist.

Sobald aber keine der beiden Parteien ein Recht auf Kündigung besaß, konnte auch keinem Theile ein Anspruch auf Entschädigung wegen Entganges der Kündigung zukommen. Ganz im Einklange hiemit steht die Bestimmung des §. 84 Gew. O., welche den Anspruch auf Lohnentschädigung ausdrücklich von einer grundlos erfolgten Entlassung oder einem rechtswidrigen Verhalten des Arbeitgebers abhängig

macht, sohin in dem einen wie in dem anderen Falle ein Verschulden des Arbeiters ausschließt.

Die auf §§. 82 a, lit. d, und 84 Gew. O. gestützte Lohnentschädigungsforderung des Klägers erschien darnach im Gesetze nicht begründet und war deshalb zurückzuweisen.

Nr. 317.

Ein Hilfsarbeiter, der vom Gewerbeinhaber durch Schimpfnamen und durch den Vorwurf einer ausgestandenen Strafe beleidigt wurde, ist zur Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt. Dieses Anspruches wird er nicht verlustig, wenn er sich bei Abwehr der ehrverletzenden Angriffe gegen den Gewerbeinhaber in einer ungebürlichen, jedoch nicht grob beleidigenden Weise benommen hat. (§§. 82, lit. g, 82 a, lit. b, und 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. I 11/99}}{4}$.

Der Kläger (Buchbindergehilfe) gerieth in den letzten acht Tagen der Kündigungsfrist mit seinem Meister in Streit und wurde hiebei vor Zeugen mit den Worten „Hergelaufener, verlauster Buchbindergeselle, Schwein“ u. dgl. beschimpft und durch den Vorwurf einer bei dem Landesgerichte abgebüßten Strafe herabgesetzt. Er trat infolge dessen sofort aus und klagte auf Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, indem er einwendete, dass der Kläger herumgeschrien, auf den Tisch geschlagen und auch ihn geschmäht habe. Der Zeuge R. P. gab an, dass der Kläger, über die obigen Schimpfnamen erbost, auf den Tisch geschlagen und erwidert habe: „Sie werden vielleicht auch noch Läuse suchen!“

Der Beklagte wurde zur Vergütung des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist verurtheilt.

Gründe: Der Beklagte hat sich durch die vor Zeugen geschehene Beschimpfung des Klägers, sowie durch den ihm gemachten Vorwurf einer ausgestandenen Strafe unstreitig einer groben Ehrenbeleidigung gegen denselben schuldig gemacht. Der Kläger war sonach berechtigt, vor Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeit zu verlassen (§. 82 a, lit. b Gew. O.) und Vergütung des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist zu beanspruchen (§. 84 Gew. O.).

An diesem Anspruche änderte nichts die Thatsache, dass sich auch der Kläger in einer den Meister verletzenden Weise benommen

hat, da nach der Aussage des Zeugen R. P. in dem klägerischen Verhalten nur eine in der Übereilung zu weit gegangene Abwehr der ehrenrührigen Angriffe des Beklagten, keineswegs aber eine grobe Ehrenbeleidigung gegen denselben, die diesen zur Entlassung berechtigt hätte (§. 82, lit. g Gew. O.) erblickt werden konnte.

Nr. 318.

Wenn erst nach der im Gesetze begründeten Entlassung des Arbeiters der Arbeitgeber dem Arbeiter Grund gibt, das Arbeitsverhältnis zu lösen, so kann daraus kein Anspruch auf Entschädigung abgeleitet werden (§§. 82, lit. d, 82 a, lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 30. März 1899, Cr. I 27/99.

Der klägerische Hilfsarbeiter, vom geklagten Fabrikanten am 27. März 1899 angeblich grundlos aus der Arbeit entlassen, beansprucht die Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, indem er behauptet, vom Arbeitgeber thätlich misshandelt worden zu sein.

Die Streitverhandlung hat ergeben, dass der Kläger am kritischen Tage berauscht in die Fabrik zur Arbeit kam, sang, lärmte und die anderen Arbeiter in ihren Verrichtungen störte.

Der Kläger wurde mit der Aufforderung aus der Fabrik verwiesen, den Rausch auszuschlafen und erst am nächsten Tage die Arbeit anzutreten. Zugleich wurde er aus den Fabriksräumen entfernt und das Fabriksthor hinter ihm geschlossen. Der Kläger zerbrach nun den Staketenzaun und das in demselben befindliche Eingangsthürchen, drang in die Fabriksräume ein, excedierte durch circa eine Stunde, kam sodann in das Comptoir und begehrte dort, man möge ihn 14 Tage arbeiten lassen.

In diesem Zeitpunkte erklärte der Arbeitgeber dem Kläger, dass er ihn ohne Kündigung sofort entlasse. Da der Kläger hierauf gegen den Geklagten wiederholt die Hand erhob, erhielt er vom Geklagten einige Kopfstücke.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Erst nachdem der Kläger den Zaun und das darin befindliche Thürchen boshafterweise zerbrochen und dadurch die Übertretung der boshaften Beschädigung fremden Eigenthums nach §. 468 St. G. begangen hatte, wurde er vom Gewerbeinhaber ohne Kündigung gemäß §. 82, lit. d Gew. O., demnach keineswegs grundlos entlassen

und ist daher eine Entschädigung nach §. 84 Gew. O. zu fordern nicht berechtigt.

Die thätliche Misshandlung des Klägers durch den Geklagten (§. 82 a, lit. b Gew. O.), welche den Kläger zum sofortigen Verlassen der Arbeit ohne Kündigung und zum Ersatzanspruche nach §. 84 Gew. O. berechtigt hätte, kommt im vorliegenden Falle ganz außer Betracht, weil sie erst nach der Entlassung des Arbeiters erfolgte und das einmal erworbene Recht auf diese Entlassung nicht zu beseitigen vermochte.

Nr. 319.

Ist eine Entlassung einzig und allein aus dem Grunde erfolgt, weil der Hilfsarbeiter in den Verdacht eines Verbrechens kam und verhaftet wurde, so kann dieser, wenn ihm vom Gewerbeinhaber sofort nach Behebung des Verdachtes und nach seiner Enthaftung dauernder Verdienst angeboten wurde, den er aber abgelehnt hat, keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist stellen. (§. 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Februar 1899, $\frac{\text{Cr. II 105/99}}{4}$

Der Kläger kam am 20. Februar 1899 nach Brünn und fand bereits am folgenden Tage abends in dem Fleischselchergewerbe des Beklagten Arbeit. Bei seiner Aufnahme übergab er als Ausweis ein für Deutschland und die Schweiz giltiges Verbandsbuch, in dem als letzte Eintragung das Zeugnis eines Fleischselchers in Beuthen vom November 1898 über eine etwas mehr als einmonatliche Verwendung enthalten war. Am 22. Februar wurde seitens der Polizeibehörde aus Anlass eines am Abende des 20. Februar in Brünn verübten Raubmordes die Personsbeschreibung des muthmaßlichen Thäters verlautbart.

Diese Personsbeschreibung stimmte mit dem Äußeren und der Kleidung des Klägers überein und führte zu seiner Verhaftung.

Der Kläger wurde jedoch noch an demselben Tage in Freiheit gesetzt, da er sein Alibi nachwies und im Besitze eines Arbeitsbuches war.

Letzteres will er dem Beklagten nur deshalb verheimlicht haben, weil es Zeugnisse über seine außergewerbliche Verwendung als Conducteur einer Stadtbahn enthielt, und weil er besorgte, deswegen vom Beklagten zurückgewiesen zu werden.

Sofort nach seiner Enthaftung klagte er wegen grundloser Entlassung den Lohn für 14 Tage (die gesetzliche Kündigungsfrist) ein.

Der Beklagte widerrief bei der Streitverhandlung die bei der Verhaftung ausgesprochene Entlassung und erbot sich, den Kläger bis dahin schadlos zu halten, von da ab aber wieder zu verwenden. Der Kläger lehnte dieses Anerbieten ab.

Der Beklagte erklärte sich hierauf zur Vergütung des Lohnes vom 22. und 23. Februar bereit, bat jedoch, den weiteren Entschädigungsanspruch abzuweisen, indem er dagegen einwendete, dass der Kläger keinen Grund habe, die ihm angebotene Arbeit abzulehnen, da er nur unter dem Eindrucke des gegen ihn vorgelegenen, großentheils durch sein Benehmen verursachten Verdachtes entlassen worden sei und durch den Widerruf der Entlassung volle Genugthuung erhalte.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der Lohnentschädigung für zwei Tage (22. und 23. Februar) im Betrage von 3 fl. 60 kr. verurtheilt; der auf Vergütung des Lohnes für weitere zehn Arbeitstage der Kündigungsfrist gerichtete Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat dem Beklagten gegenüber sein Arbeitsbuch, sowie den Ausweis über seine letzte Beschäftigung verheimlicht und dadurch selbst dazu beigetragen, dass der durch die verlautbarte Personsbeschreibung gegen ihn rege gewordene Verdacht zu seiner Verhaftung führte. Seine Verhaftung ist daher nicht ohne eigenes Verschulden erfolgt. Die gleichzeitige Entlassung aus der Arbeit war bloß eine unmittelbare Folge der Verhaftung und konnte, als mit dieser in ursächlichem Zusammenhange stehend, nur so lange, als die Anhaltung des Klägers selbst, für begründet angesehen werden. Sobald demnach der Verdacht gegen den Kläger behoben und seine Enthaftung erfolgt war, entfiel auch der Anlass zur Entlassung, und es handelte der Beklagte nur consequent, wenn er, von dem Wegfalle des Verdachtes in Kenntnis gesetzt, die Entlassung des Klägers widerrief und sich erbot, ihn schadlos zu halten und ihm Beschäftigung zu geben. Diese abzulehnen, hatte der Kläger keinen Grund; denn der Beklagte ist nicht weiter gegangen, als dass er den auf dem Kläger lastenden Verdacht der Sicherheitsbehörde zur Anzeige gebracht hat.

Hierin konnte keiner der im §. 82 a Gew. O. angeführten Austrittsgründe und sonach auch kein gesetzlicher Grund zur Ablehnung des dem Kläger gemachten Anerbietens seiner Wiederverwendung erblickt werden.

Ebensowenig gab die Entlassung als solche dem Kläger ein Recht, die ihm vom Beklagten angebotene Arbeit zurückzuweisen, da nach der Sachlage die Entlassung nur unter dem Eindrucke des gegen den Kläger begründeten, großentheils durch sein eigenes Benehmen

hervorgerufenen Verdachtes erfolgt ist, somit von der Grundhältigkeit desselben bedingt war und keinen Verzicht auf die Wiederverwendung des Klägers nach Wegfall des Verdachtes in sich schloss.

Darnach ließ sich von jenem Zeitpunkte, in welchem der Kläger das Anerbieten, ihm Arbeit zu geben, zurückwies, der Lohnentgang nicht mehr auf ein schuldhaftes Verhalten des Beklagten, sondern ausschließlich auf die grundlose Weigerung des Klägers, sich im gewerblichen Betriebe des Beklagten verwenden zu lassen, zurückführen.

Demgemäß war dem Kläger nur der für die Zeit bis zum Widerrufe der Entlassung entfallende und vom Beklagten ausdrücklich anerkannte Lohnentschädigungsbetrag von 3 fl. 60 kr. zuzusprechen, sein Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die weiteren zehn Arbeitstage der Kündigungsfrist aber als unbegründet abzuweisen.

Nr. 320.

Der mit Nachdruck wiederholte Auftrag eines Kaufmannes, die Naphtha den Kunden mit Schaum, das ist nicht voll zuzumessen, berechtigt den Gehilfen zum sofortigen Verlassen der Arbeit ohne Kündigung und zur Klage auf Entschädigung. (§. 82 a, lit. c Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. März 1900, Cr. II 19/00.

Kaufmannsgehilfin D. A. klagt Frau F. K., Eigenthümerin eines Naphthagewölbes, auf Entschädigung von 60 K wegen vorzeitiger Auflösung des auf sechs Monate abgeschlossenen Vertrages. Am 1. October 1899 wurde sie als Kaufmannsdienerin im Naphthagewölbe mit der Entlohnung von 12 K monatlich angestellt. Am 13. November 1899 hat die Belangte sie ohne Kündigung aus dem Grunde entlassen, weil sie trotz Mahnungen den Kunden die Naphtha ohne Schaum voll zugemessen hat.

Die oberwähnten Vertragsbedingungen werden von der Beklagten zugestanden, dagegen aber eingewendet, die Klägerin habe die Arbeit freiwillig verlassen und es sei unwahr, dass sie der Klägerin befohlen habe, die Naphtha mit Schaum abzumessen. Übrigens habe die Klägerin keinen Schaden erlitten, weil sie bei ihrem Vater, einem Blechschläger, weiter arbeite.

Die Klägerin hat ihre oberwähnten thatsächlichen Angaben unter Eid bestätigt.

Dem Klagebegehren wurde theilweise stattgegeben und der Klägerin eine Entschädigung per 30 K zuerkannt.

Gründe: Nach den Ergebnissen der Verhandlung hat die Beklagte die Klägerin zu unsittlichen Handlungen verleitet. Abgesehen davon, dass die Beklagte selbst den Vertrag gebrochen hat, indem sie die Klägerin ohne Kündigung entlassen, war die letztere laut §. 82 a, lit. c Gew. O., berechtigt, den Vertrag einseitig zu lösen.

Weil die Klägerin auf sechs Monate aufgenommen und nach $1^1/_2$ Monaten der Arbeit verlustig wurde, indem sie den Lohn nur für einen Monat bekommen hat, ist sie laut §. 72 Gew. O. und §§. 1151, 1155 und 1295 a. b. G. B. berechtigt, die entsprechende Entschädigung für fünf Monate zu fordern. Da die Klägerin nach ihren beeideten Angaben ihrem Vater öfters beim Verkaufe der Blechwaren Hilfe geleistet hat, also nicht gänzlich ohne Erwerb war, wurde die Entschädigung gemäß §. 273 C. P. O. mit der Hälfte des verabredeten Lohnes bemessen.

Nr. 321.

Wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge (§. 82 a, lit. d, Gew. O.) kann der Hilfsarbeiter austreten, wenngleich kein ziffermäßig bestimmter Lohn ausbedungen, sondern ein solcher vom Arbeitgeber bloß ganz allgemein nach Maßgabe der Arbeitsleistung versprochen worden war, wofern nur nachgewiesen wird, dass der ausbezahlte Lohn den geleisteten Arbeiten nicht angemessen gewesen und ein Theil des Lohnes somit ungebürlich vorenthalten worden ist. (§. 82 a, lit. d, Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. II. 45/99}}{5}$.

Der Kläger (Schneidergehilfe) stand bei dem Beklagten (Herrenschneider) seit 10. December 1898 durch sechs Wochen in Arbeit. Sein Austritt erfolgte ohne vorgängige Kündigung.

Nach seiner Behauptung war am Schlusse der ersten Woche, in welcher er 2 fl. 60 kr. ausbezahlt erhielt, ein Wochenlohn von 2 fl. nebst Kost und Wohnung vereinbart worden, und er hätte darnach für sechs Wochen 12 fl. an Lohn zu bekommen gehabt. Es wurde ihm aber in der zweiten und dritten Woche überhaupt kein Lohn ausbezahlt. Erst in der vierten, fünften und sechsten Woche erhielt er kleinere Theilbeträge in der Gesammthöhe von 2 fl. 10 kr.

Er trat deshalb nach Ablauf der sechsten Woche wegen ungebürlicher Lohnvorenthaltung aus und beanspruchte in der am 24. Jänner eingebrachten Klage an rückständigem Lohne 12 fl. weniger 4 fl. 70 kr.,

das sind	7 fl. 30 kr.
an Lohnentschädigung für eine Woche (die bedungene Kündigungsfrist)	2 „ — „
an Wohnungs- und Kostentschädigung für dieselbe Zeit .	3 „ 50 „
(50 kr. täglich), zusammen	12 fl. 80 kr.

Der Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Denn es sei kein bestimmter Lohn ausgemacht, sondern dem Kläger nur versprochen worden, dass er nach Maßgabe der Arbeitsleistung werde entlohnt werden. Nun sei aber bloß in der ersten Woche mehr zu thun gewesen, und deshalb dem Kläger ein Lohn von 2 fl. 60 kr. ausbezahlt worden. In der zweiten Woche habe die Arbeit bereits nachgelassen, während in der dritten Woche (Weihnachtswoche) lediglich Flickarbeiten für die Familie zu verrichten gewesen seien. Der Kläger habe deshalb für diese zwei Wochen keinen Lohn, sondern nur die Verpflegung erhalten. Erst von der vierten Woche angefangen, seien wieder vereinzelte Bestellungen eingelangt, und seien dem Kläger seiner geringeren Arbeitsleistung entsprechend kleinere Beträge, im ganzen 2 fl. 10 kr. ausbezahlt worden. Derselbe habe daher keinen Grund zum Verlassen der Arbeit ohne Kündigung gehabt.

Der Kläger behauptete, während der sechs Wochen Tag für Tag, so lange als es licht war, beschäftigt gewesen zu sein, und nur nicht vollauf zu thun gehabt zu haben.

Der Zeuge St. K. bestätigte, dass der Beklagte dem Kläger nur ganz allgemein versprochen habe, er werde ihn entlohnen, je nachdem Arbeit sein werde. Ein bestimmter Betrag sei nicht genannt worden.

Dem Kläger wurden an rückständigem Lohne der Betrag von 2 fl. 50 kr. und an Lohn-, Kost- und Wohnungsentschädigung der Betrag von 4 fl. 70 kr. zuerkannt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Das klägerische Vorbringen, dass ein fixer Lohn von 2 fl. wöchentlich vereinbart worden sei, wurde durch die Aussage des Zeugen St. K., welcher die gegentheiligen Angaben des Beklagten über die Lohnabmachung bestätigt hat, widerlegt.

Thatsächlich hat auch der Kläger niemals einen Lohnbetrag von 2 fl. ausbezahlt erhalten und schon von der zweiten Woche an keine ausreichende Beschäftigung gehabt.

Es lag sohin kein Grund vor, die Richtigkeit der Zeugenaussage und der Angaben des Beklagten in Zweifel zu ziehen, weshalb bei der Entscheidung davon auszugehen war, dass kein ziffermäßig bestimmter Lohn, sondern ein der jeweiligen Arbeitsleistung innerhalb der Lohnwoche angemessenes Entgelt bedungen worden ist.

Allein der Beklagte ist auch in diesen engeren Grenzen den übernommenen Pflichten nicht gerecht geworden.

Denn sobald ein von der jeweiligen Arbeitsleistung abhängiger Lohn bedungen worden war, hätte gemäß §. 77 Gew. O. am Schlusse einer jeden Lohnwoche die Entlohnung bestimmt und hiebei entweder der Arbeitserfolg oder die bei der Arbeit verbrachte Zeit der Bemessung zugrunde gelegt werden sollen. Der Beklagte hat jedoch ganz willkürlich in der zweiten und dritten Woche überhaupt keine Zahlung geleistet, in den letzten drei Wochen aber nur kleinere Beträge ausbezahlt, ohne erkennen zu lassen, ob diese der Lohn für die vorausgegangene Arbeit oder nur eine Abschlagszahlung darauf sein sollten. Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht konnte daher weder in dem Vorgehen des Beklagten bei der Lohnzahlung eine der Vorschrift des §. 77 Gew. O. entsprechende Erfüllung seiner Vertragspflichten, noch in der Gesammthöhe der in den letzten drei Wochen gezahlten Beträge von 2 fl. 10 kr. eine angemessene Entlohnung erblicken und erkannte demgemäß nach §. 1152 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O., dass dem Kläger, der sich ununterbrochen dem Beklagten zur Verfügung gehalten und in Ermanglung von Bestellungen Flickarbeiten für dessen Familie besorgt hatte, eine Lohnnachzahlung von 2 fl. 50 kr. in der Art gebüre, dass von diesem Betrage und dem vom Kläger bereits erhaltenen Betrage per 4 fl. 70 kr. nach Maßgabe der Arbeitsleistung 2 fl. 60 kr. auf die erste Woche, 2 fl. auf die zweite Woche, 50 kr. auf die dritte Woche (Weihnachtswoche) und je 70 kr. auf jede der drei letzten Wochen an Lohn zu entfallen haben.

In weiterer Folge nahm sodann das Gericht an, dass der Kläger deshalb, weil seine Entlohnung weder wöchentlich, noch in angemessener Weise stattgefunden hatte, und weil ihm ein Theil des für angemessen befundenen Lohnes ungebürlich vorenthalten worden war, gemäß §. 82 a, lit. d, Gew. O. berechtigt gewesen ist, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen.

Hiemit erschien auf Grund der Bestimmung des §. 84 Gew. O. auch der Anspruch des Klägers auf Lohn-, Kost- und Wohnungsentschädigung für die Kündigungsfrist begründet.

Das Gericht hatte demnach auch den Lohn für die Kündigungswoche in der auf Grund des sechswöchentlichen Lohnbezuges ermittelten Durchschnittshöhe von 1 fl. 20 kr. ($7 \cdot 20 : 6 = 1 \cdot 20$) und das Geldäquivalent für Wohnung und Kost während der Kündigungswoche im unbestritten gebliebenen Betrage von 3 fl. 50 kr. dem Kläger zuzuerkennen.

Der Mehranspruch war als unbegründet abzuweisen.

Nr. 322.

Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, der Aufforderung des Arbeitgebers, während der Kündigungsfrist zu arbeiten, Folge zu leisten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. October 1899, Cr. V 913/99 / 5.

Nach dem thatsächlichen Vorbringen des Klägers Anton M. stand er als Maurergehilfe mit einem Wochenlohn von 10 fl. 80 kr. beim Beklagten Anton K. in Arbeit und wurde am 9. September 1899 ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch nimmt.

Der Beklagte machte dagegen geltend, dass dem Kläger angetragen wurde, noch 14 Tage zu machen, was er jedoch nicht angenommen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Aussage des Zeugen Karl P. erscheint erwiesen, dass der Kläger am Samstag ohne Kündigung entlassen wurde, und ihm erst am Montag, als er sich sein Arbeitsbuch abholte, gesagt wurde, dass er 14 Tage machen könne. Zu dieser Zeit war aber das Arbeitsverhältnis bereits gelöst und der Kläger daher nicht mehr gebunden, darauf einzugehen. Da somit eine Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde, war der Kläger berechtigt, bei Abgang einer entgegenstehenden Vereinbarung die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist gemäß §§. 77 und 84 Gew. O. zu beanspruchen, und war dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 323.

Der grundlos entlassene Hilfsarbeiter ist nach ausgesprochener Entlassung zur Wiederaufnahme der Arbeit während der Kündigungsfrist nicht verpflichtet. (§. 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau, vom 31. März 1900, Cr. I 101/00 / 3.

Der in der Fabrik des Beklagten als Gießer beschäftigt gewesene Kläger begehrt wegen am 27. März 1900 erfolgter grundloser Entlassung Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist per 37 K 60 h.

Unbestritten ist, dass Kläger bereits am 7. März 1900 wegen Arbeitsmangels auf unbestimmte Zeit beurlaubt, in der Folge sich

wiederholt zur Arbeit meldend, stets abgewiesen und ihm am 27. März l. J. das Arbeitsbuch mit der Mittheilung, dass es keine Arbeit gebe, zurückgeschickt wurde.

Tagsdarauf meldete sich Kläger freiwillig in der Fabrik und erklärte sich bereit, die 14 Tage abarbeiten zu wollen, welches Anbot jedoch unter Hinweis auf den dauernden Arbeitsmangel abgewiesen wurde; noch des Abends ließ der Beklagte den Kläger zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern, was letzterer jedoch ablehnte.

Beklagter beantragt mit Rücksicht auf letzteren Umstand Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Die am 27. März l. J. erfolgte Entlassung des Klägers stellt sich als eine ungerechtfertigte dar, da der Beklagte einen gesetzlichen Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht hatte und er dasselbe wegen des eingetretenen Arbeitsmangels nur im Wege der Kündigung zur ordnungsgemäßen Auflösung bringen konnte.

Der Umstand, dass Kläger dem ihm am nächsten Tage gestellten Antrage, wieder in die Arbeit zu kommen, nicht entsprach, begründet keine Arbeitsverweigerung, und kann hieraus der Beklagte keine Rechte ableiten, da das Arbeitsverhältnis bereits am 27. März l. J. in klarer und deutlicher Weise von ihm unter Ausfolgung des Arbeitsbuches zur definitiven Auflösung gebracht wurde. Das vom Kläger — welcher überdies gemäß §. 82 a, lit. e der Gew. O. schon früher zum vorzeitigen Rücktritte berechtigt gewesen wäre — am nächsten Morgen aus freien Stücken gestellte Anbot, die 14 Tage abarbeiten zu wollen, wurde vom Beklagten in decidierter Form abgelehnt und es kam daher ein neuer Arbeitsvertrag nicht mehr zustande (§. 861 a. b. G. B.), weshalb auch Kläger zu einer weiteren Arbeitsleistung nicht verpflichtet erschien.

Nr. 324.

Subunternehmer oder Bevollmächtigter?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 29. November 1899, Cr. I 272/99

5

Kläger, als Ziegelarbeiter bei dem Ziegelofen des Beklagten beschäftigt, klagt einen Lohnrückstand ein, wogegen der beklagte Ziegeleibesitzer einwendet, dass die Passivlegitimation verfehlt sei, indem die in Frage kommende Arbeit nicht dem Kläger, sondern dem Gruppenführer J. übergeben wurde, welcher den Kläger angestellt

und stets bezahlt habe; übrigens sei der für diese Arbeit entfallende Lohn bereits diesem Gruppenführer berichtigt worden.

Der Beklagte wurde der Klage gemäß verurtheilt.

Gründe: Die Einwendung des Beklagten, betreffend den Mangel der passiven Klagelegitimation ist hinfällig.

Denn es ist festgestellt, dass der Gruppenführer J. bloß als Vorarbeiter, keineswegs jedoch als Subunternehmer bei dem Beklagten angestellt war, dass der Kläger in einem directen Arbeitsverhältnisse zu dem Beklagten stand, mit dessen Einverständnis er aufgenommen, auf dessen Namen er ins Arbeitsbuch eingetragen war und welcher auch die Krankencassabeiträge für den Kläger berichtigte.

Der Umstand, dass ein Dritter, J., den Lohnsatz mit Kläger bedang und die Auszahlungen an ihn besorgte, drückt dem in Betracht kommenden Verhältnisse noch nicht den Charakter einer selbstständigen Subunternehmerschaft auf Seite des J. auf, sondern verleiht der rechtlichen Stellung dieses letzteren die Natur einer Bevollmächtigung (§. 1002 a. b. G. B.), durch welche J. befugt war, in gewissen Grenzen für den Beklagten mit Rechtswirkung zu handeln.

Infolge dieses Vollmachtsverhältnisses ist Beklagter dem Kläger unmittelbar verpflichtet (§. 1014 a. b. G. B.); insbesondere auch für den Schaden verantwortlich, welchen der Kläger durch das Verschulden des Beklagten bei der Auswahl des J. als Mittelsperson erlitten hat (§. 1315 a. b. G. B.), wobei dem Beklagten allerdings der Anspruch auf Rückersatz gegen J. vorenthalten bleibt (§§. 1012, 1313 a. b. G. B.).

Dem Klagebegehren musste somit stattgegeben werden.

Nr. 325.

Rechtsverhältnis zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. December 1899. $\frac{\text{Cr. IV 1501/99}}{5}$.

In der Streitsache des Webergehilfen Karl W. wider die Modewarenfabrik B. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist brachte Kläger vor, sein Vater sei Hausgeselle der beklagten Firma und arbeite für die Firma in einem von ihm selbst im XV. Bezirke gemieteten Locale; er nehme sich die Hilfsarbeiter selbst auf, auch ihn habe er vor $2^1/_2$ Jahren aufgenommen. Der Hausgeselle bringe aber die Arbeitsbücher zur beklagten Firma, diese zahle auch die

Auflage für die Krankencassa und verrechne die auf den Arbeiter entfallenden Beträge alle Samstag mit dem Hausgesellen. Es bekommt der Hausgeselle auf Grund der gelieferten Arbeiten, welche auf Grund der Stuhlbücher zusammengestellt werden, den entfallenden Lohn, abzüglich der Auflagen ausbezahlt.

Von dem gesammten Verdienste rechnet sich der Hausgeselle seine Regie, nämlich für Zins, Spulerei und bewegliches Werkzeug circa 30 % ab und dann bezahlt er seine Gehilfen, deren jeder circa 70 % des Verdienstes ausbezahlt erhält.

Der Stuhl ist Eigenthum des Hausgesellen, die Maschine gehört dem Fabrikanten.

Sein Vater war auf fünf Stühle eingerichtet. Ein Stuhl nach dem anderen — es werden immer nur die Stühle gekündet — wurde gekündet, bis zuletzt nur mehr zwei Stühle arbeiteten, von denen auf einem er, auf dem anderen sein Vater arbeitete.

Die Kündigung eines Stuhles erfolgt 14tägig gegenüber dem Hausgesellen.

Von den zwei letzten Stühlen wurde zuerst jener, auf dem sein Vater selbst arbeitete, gekündet, später der, auf welchem er (Kläger) arbeitete.

Am 28. November erkrankte der Kläger, am 30. November wurde die Maschine, an welcher sein Vater gearbeitet hat, abgeholt. Da sohin nur mehr ein Stuhl im Gange war und auf diesem der Vater weiter arbeitete, so verlangte letzterer am 2. December das Arbeits- und Krankenbuch des Klägers, weil man ihm angekündigt hatte, dass die Arbeit ausläuft. Am 2. December brachte ihm sein Vater sein Buch, in welchem die Arbeit bis 2. December bestätigt war, deshalb betrachte er sich als mit 2. December des Dienstes entlassen, und verlange eine Entschädigung für 14 Tage im Betrage von 14 fl. Der Vertreter der beklagten Firma stellt die zwischen beiden Theilen, bzw. der Fabrik, dem Hausgesellen und dem Hilfsarbeiter im allgemeinen bestehenden Verhältnisse ebenso dar wie der Kläger. Von den fünf Stühlen des Hausgesellen arbeiteten am 10. November nur mehr zwei, die übrigen waren nacheinander eingezogen worden.

Am 10. November wurde dem Vater des Klägers gesagt, er werde noch 2 bis 3 Ketten bekommen, dann werde der Stuhl, auf welchem er selbst arbeitete, abgeholt werden.

Am 2. December kam der Hausgeselle (der Vater des Klägers) und verlangte dessen Arbeitsbuch, nachdem der Stuhl desselben aufgekündet sei.

Dies aber sei insoferne nicht ganz richtig gewesen, als der Stuhl, auf welchem der Kläger arbeitete, noch im Gange war, da derselbe erst am 9. December für 23. December gekündet wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den übereinstimmenden beiderseitigen Darstellungen der thatsächlichen Verhältnisse, welche bei der Hausweberei bestehen, ergibt sich, dass die bei dem Hausgesellen arbeitenden Webergehilfen nicht als Arbeiter des Gewerbetreibenden, sondern des Hausgesellen anzusehen sind.

Dies folgt im allgemeinen und auch im vorliegenden Falle daraus, dass, wie der Kläger selbst zugibt, er von dem Hausgesellen (seinem Vater) und nicht vom Inhaber der beklagten Firma als Arbeiter aufgenommen worden ist. Dies steht auch im Einklange mit den bei der Hausarbeit bestehenden Verhältnissen überhaupt, wonach Aufnahme und Entlassung Sache des Hausgesellen ist. Der Hausgeselle vereinbart und zahlt (wenngleich von dem von der Firma erhaltenen Gelde) was rechtlich gleichgiltig ist, die Löhne ohne jede Ingerenz des Fabriksinhabers aus, indem er vom Gesammtverdienste zunächst seine Regie und seinen Lohnantheil (circa 30 $^0/_0$) für sich abrechnet und den Rest im Verhältnisse der geleisteten Arbeit unter die Gehilfen vertheilt.

Daraus, dass die Documente der Arbeiter vom Gewerbeunternehmer verwahrt werden, und dass dieser die Auflage einzahlt und dem Hausgesellen gegenüber verrechnet, kann aber noch nicht die Folgerung gezogen werden, dass der Gehilfe Arbeiter des Unternehmers ist. Dieser Vorgang bezweckt nichts anderes, als die Erfüllung gewisser von der Gewerbeordnung und dem Krankencassegesetz geforderten Formalitäten. Wenn aber der Fabriksinhaber an Stelle des Hausgesellen die Erfüllung dieser Obliegenheiten auf sich nimmt, so darf daraus noch nicht gefolgert werden, dass deshalb zwischen ihm und dem Gehilfen ein Lohnvertrag besteht, denn es wäre trügerisch, vom Nebensächlichen einen Schluss auf die Hauptsache zu wagen.

Der Umstand, dass der Gewerbeunternehmer den Stuhl und nicht einer bestimmten Arbeitskraft kündigt, bildet einen weiteren Beleg dafür, dass der Gehilfe nicht mit ihm im Vertragsverhältnisse steht. Die Kündigung des Stuhles kann nur als die Erklärung der Reducierung der Arbeitsmenge aufgefasst werden.

Ist aber der Kläger nicht Arbeiter der beklagten Firma, so kann er auch nicht gegen dieselbe aus dem Lohnvertrage Forderungen stellen.

Das Klagebegehren war aber auch aus einem zweiten Grunde abzuweisen. Bei der Verhandlung hat nämlich der Kläger selbst zugegeben, dass sein Vater am 2. December das Arbeitsbuch verlangt habe, weil, wie er angibt, für ihn kein Stuhl mehr da war. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass die Kündigung der Stühle auch 14tägig erfolgt, also der Hausgeselle sich bezüglich seines Hilfs-

personales darnach einzurichten vermag. Auch wenn also von dem mangelnden Contractsverhältnisse mit dem Unternehmer abgesehen werden könnte, so könnte im vorliegenden Falle weder von einer Entlassung des Klägers, ebensowenig aber davon, dass er vom Unternehmer nicht hinreichend beschäftigt wird (§. 82 a), die Rede sein.

Das Klagebegehren war aus diesen Gründen abzuweisen.

Nr. 326.

Ein Perlmutterdrechsler (Meister), welcher in seiner Wohnstätte unter Mitwirkung seines Schwagers für einen Erzeuger von Perlmutterknöpfen aus dem ihm übergebenen Rohstoffe für Stücklohn Knöpfe verfertigt, ist als Arbeiter im Sinne des §. 5, lit. c) Gew. Ger. G. anzusehen.

Beschluss des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 11. November 1899, $\frac{\text{Bc. I. 6/99}}{9}$.

Der in einer Ortschaft bei Brünn wohnende Perlmutterdrechsler V. S., welcher ausschließlich mit der Verfertigung von Perlmutterknöpfen für Erzeuger von solchen Knöpfen aus dem von diesen erhaltenen Rohmaterial beschäftigt ist und in seiner Wohnstätte unter Mitwirkung seines in den Hausstand aufgenommenen Schwagers gegen Stücklohn arbeitet, hat am 10. October gegen den Erzeuger von Knöpfen J. B. für die Verarbeitung von 47 *kg* Perlmutter zu 100 Gros Knöpfen den vereinbarten Lohn per 22 fl. 92 kr. bei dem Gewerbegerichte eingeklagt. Wider das Urtheil vom 13. October $\frac{\text{Cr. I. 449/99}}{5}$, in welchem ihm der Betrag zuerkannt worden ist, hat der Beklagte durch den Advocaten Dr. J. R. am 27. October die Berufung eingebracht, mittels welcher das Urtheil wegen Nichtigkeit im Sinne des §. 477, Z. 3 C. P. O. aus dem Grunde angefochten wurde, weil der Kläger nicht ein Arbeiter, sondern ein erwerbsteuerpflichtiger Meister sei, und weil demnach das Urtheil in einer Streitsache zwischen zwei selbständigen Gewerbsleuten, somit in einer nicht zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehörigen und dieser nicht einmal durch ausdrückliche Vereinbarung der Parteien unterstellbaren Rechtssache gefällt worden sei. Die Berufung wurde von dem Landesgerichte verworfen.

Gründe: Der geltend gemachte Nichtigkeitsgrund lag nicht vor, da das Gewerbegericht gemäß §§. 1, 4, lit. a und 5, lit. c) Gew. Ger. G. zur Entscheidung der vorliegenden Rechtssache berufen war. Inhaltlich des Lohnvertrages, welcher zwischen den Streittheilen abgeschlossen und beiderseits anerkannt wurde, erschien der Kläger im Verhältnisse zu dem Beklagten als ein Arbeiter im Sinne des §. 5 lit. c

des bezogenen Gesetzes, wenn derselbe auch sonst Meister war und als solcher Steuer zahlte.

Ausschlaggebend für die Arbeitereigenschaft im Sinne der zuletzt angeführten Gesetzesstelle war gegebenenfalls die nicht bestrittene Thatsache, dass der Kläger die von ihm verfertigte Ware nicht auf eigene Gefahr zu Markt brachte, sondern dass er nur Erzeugnisse, welche aus den ihm vom Beklagten und von anderen Unternehmern übergebenen Rohstoffen hergestellt wurden, zu liefern hatte und auch lieferte, und dass er für seine Arbeit nur einen im vorhinein vereinbarten Stücklohn bezog, am Unternehmergewinn aber auch nicht einmal mittelbar betheiligt war.

Der Umstand, dass der Kläger bei seiner Arbeit noch eine Hilfskraft hatte und diese selbst entlohnen musste, widersprach keineswegs der Auffassung, dass der Kläger dem Beklagten gegenüber Arbeiter war, nachdem der Begriff des Arbeiters die Möglichkeit der Zuziehung von Hilfskräften auf eigene Rechnung nicht ausschließt (arg. §. 4, lit. g Gew. Ger. G.).

Nr. 327.

In Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse eines Geschäftsreisenden mit dem Inhaber eines Productionsgewerbes ist das Gewerbegericht sachlich unzuständig. (§§. 1 und 5 Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. März 1899, Cr. II 168/99

2

Die gegen den Inhaber einer Asphalt-, Dachpappe-, Holzcement- und Isolierplattenerzeugung von seinem mit Monatsgehalt, Diäten und Provision angestellten Reisenden eingebrachte, auf Zahlung eines Gehaltes von 732 fl. gerichtete Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen, weil ein in einem Productionsgewerbe mit Monatsgehalt etc. angestellter Reisender nicht als Arbeiter im Sinne des §. 5, lit. a bis c Gew. Ger. G. angesehen werden kann, sondern im Sinne des §. 73, Absatz 3 Gew. O. für höhere Dienstleistungen aufgenommen erscheint, und weil die für Handelsgewerbe geltende Ausdehnung der Gewerbegerichtsbarkeit auf alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen nach dem Wortlaute des §. 5 Gew. Ger. G. und nach der Bestimmung des §. 9, Absatz 1 desselben Gesetzes, wonach Beamten von Fabriksunternehmungen das passive Wahlrecht nicht im Wahlkörper der Arbeitnehmer, sondern in jenem der Arbeitgeber eingeräumt wurde, für Productionsgewerbe ausgeschlossen erscheint.

Nr. 328.

Handelsgewerbe im Sinne des §. 5, lit. d, Gew. Ger. G. sind die Handelsgewerbe im Sinne der Gewerbeordnung. Es ist ohne Belang, ob die Firma protokolliert ist. Streitigkeiten des Reisenden einer Seilerwarenfabrik mit der Firma gehören daher nicht vor das Gewerbegericht. (§. 5, lit. d) Gew. Ger. G.) *)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. November 1899, Cr. VI. 844/99.

In der Rechtsache des Karl B., Reisenden, Klägers, wider August K., protokollierte Firma, Beklagte wegen Einhaltung des abgeschlossenen Dienstvertrages und Zahlung von 220 fl. wird nach mündlicher Verhandlung entschieden:

Die Klage wird wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen und das Verfahren unter Verweisung der Streitsache an das ordentliche Gericht eingestellt.

Begründet. Wie der Beklagte, von dem der Kläger als Reisender angestellt zu sein behauptet, anführt und der Kläger zugesteht, betreibt er die fabriksmäßige Erzeugung von Seilerwaren, und lautet der Gewerbeschein auf den Betrieb des Seilergewerbes. Nach §. 1 Gew. Ger. G. kann sich die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (im Sinne des §. 5 des bezogenen Gesetzes) auf alle Unternehmungen beziehen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet. Die Frage, ob und welche gewerbliche Unternehmung vorliegt, ist daher nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu beurtheilen, und daher in gewerblicher Beziehung für den Begriff Handelsgewerbe (§. 5, lit. d Gew. Ger. G.) die Gewerbeordnung und nicht etwa das Handelsgesetzbuch maßgebend ist. (Art. 11 H. G. B., Schlussatz).

Gemäß §. 1, Abs. 3 u. 4 Gew. O. und H. M. E. vom 16. September 1883, Z. 26701, sind aber als Handelsgewerbe im engeren Sinne jene Handelsgewerbe zu verstehen, bei welchen die Gewerbsanmeldung auf den Betrieb des Handels lautet, bei denen also dieser Handelsbetrieb das alleinige Geschäft bildet und nicht als ein Ausfluss des den gewerblichen Producenten zustehenden Rechtes, mit ihren Erzeugnissen und Waren Handel zu treiben, erscheint.

Da nun der Beklagte das Seilergewerbe und nicht das Handelsgewerbe im Sinne der Gewerbeordnung betreibt, findet die Bestimmung des §. 5, lit. d Gew. Ger. G. im gegebenen Falle keine Anwendung, nach den für andere gewerbliche Betriebe geltenden Bestimmungen

*) Ebenso die Entscheidung Nr. 329 und 331.

des §. 5, lit. a bis c Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O. gelten aber Handelsreisende nicht als Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes.

Gemäß §. 23 Gew. Ger. G., Schlussatz hat das Gewerbegericht seine Zuständigkeit von amtswegen wahrzunehmen, und war aus den vorstehenden Erwägungen, ohne dass vom Beklagten die Einrede der Unzuständigkeit erhoben wurde, die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes auszusprechen und die Streitsache an das ordentliche Gericht zu verweisen.

Nr. 329.

Der in einer Zuckerwarenfabrik angestellte Buchhalter und Expedient ist nicht Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes. (§. 5 Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 29. October 1899, $\frac{\text{Cr. III. 1971/99}}{1}$.

Die Klage des Johann M. gegen J. W. wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen, weil nach §. 1 Gew. Ger. G. das Gewerbegericht lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreiten zwischen Unternehmern und Arbeitern (bezw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander) competent ist, weil gemäß. §. 5 des Gew. Ger. G. bei den Productionsgewerben, zu welchen auch die beklagte Zuckerwarenfabriks-Firma zu rechnen ist, ein Buchhalter, als welchen sich Kläger in der Klage selbst bezeichnet, nicht als Arbeiter anzusehen ist, indem lediglich bei den Handelsgewerben, das ist bei jenen Gewerben, die nicht producieren, nach §. 5, lit. d Gew. Ger. G. alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen als Arbeiter gelten.

Nr. 330.

Lohnklagen des in einem Wirtsgeschäfte angestellten Geschäftsführers gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. (§. 5 Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. November 1899, $\frac{\text{Cr. III. 2055/00}}{2}$.

In der Rechtssache des Leopold H. wider den Gastwirt Josef P. wegen 710 fl. 07 kr. wurde nach mündlicher Verhandlung die Klage wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Nach den Angaben des Klägers war er im Gastwirtsgeschäfte des Beklagten als Geschäftsführer mit einem monatlichen

Gehalte von 150 fl. bedienstet, und war aus diesem Dienstverhältnisse die eingeklagte Forderung abgeleitet.

Die von dem Kläger zu verrichtenden Dienste stellen sich nun keineswegs als Dienstleistungen eines Arbeiters im Sinne des §. 5, lit. b und c, des Gew. Ger. G. dar, woran auch der Umstand nichts zu ändern vermag, dass Kläger ausnahmsweise Kellnerdienste versah, da nicht die ausnahmsweise, sondern die regelmäßige Dienstleistung in Betracht zu ziehen ist. Auch als Werkmeister, Werkführer oder Vorarbeiter nach §. 5, lit. a des Gew. Ger. G. kann Kläger nicht betrachtet werden, weil auch ein solcher regelmäßig die Dienste eines Hilfsarbeiters versieht und nur außerdem eine gewisse Aufsicht oder Leitung ausübt.

Es kann daher Kläger nicht als Arbeiter im Sinne des §. 5 des Gew. Ger. G., bzw. als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 der Gew. O. angesehen werden, weshalb, wenn auch vom Beklagten bei der Tagsatzung am 16. November 1899 die Einwendung der Unzuständigkeit nicht erhoben wurde, von amtswegen mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§. 1, 4, 5 und 23 des Gew. Ger. G. die vorliegende Klage als zu den ordentlichen Gerichten gehörig, wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen werden musste.

Nr. 331.

Der bei einem Instrumentenmacher angestellte Comptoirist ist nicht Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes. (§. 5 Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 22. November 1899, $\frac{\text{Cr. II. 1564/99}}{2}$, bestätigt mit Beschluss des k. k. Landes- als Recursgerichtes Wien vom 2. December 1899 $\frac{\text{R VI, 12/99}}{3}$.

Die Klage des Comptoiristen Oskar Sch. gegen den Instrumentenmacher Ignaz B. wegen 140 fl. wurde wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen, weil das Gewerbegericht zufolge des Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, lediglich Streitigkeiten zwischen Dienstgebern einer- und Arbeitnehmern anderseits zu entscheiden berufen ist, der Einschreiter jedoch im Sinne dieses Gesetzes §. 5, lit. a bis c als Arbeiter nicht aufgefasst werden kann und die Voraussetzung des §. 5, Absatz d, im vorliegenden Falle nicht zutrifft.

Dem Recurse des Klägers wurde vom k. k. Landesgerichte Wien mit Beschluss vom 2. December 1899, $\frac{\text{R. VI, 12/99}}{3}$, keine Folge gegeben.

Gründe: Die Bestätigung des angefochtenen Beschlusses erfolgte aus den dem Wortlaute und dem Sinne des Gew. Ger. G. vollkommen entsprechenden Gründen des ersten Richters. Das Gew. Ger. G. unterscheidet im Sinne der Gewerbeordnung zwischen Productionsgewerben und Handelsgewerben.

Bei letzteren ist bei Feststellung der Arbeitereigenschaft eine Unterscheidung zwischen Personen, die zu höheren Dienstleistungen (§. 73 Gew. O., letzter Absatz) bestimmt sind und anderen Personen nicht zu machen, wenn diese Personen zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, während beim Productionsgewerbe, abgesehen von der im §. 5, lit. *a*, Gew Ger. G. statuierten Ausnahme die im §. 73, letzter Absatz, Gew. O. bezeichneten Personen, die für höhere Dienstleistungen angestellt sind, nicht als Arbeiter im Sinne des Gew. Ger. G. anzusehen sind. Da nun der Handelsbetrieb des Beklagten als Instrumentenmacher (so wird er vom Kläger selbst bezeichnet und so erscheint er auch, wie amtlich erhoben wurde, im Handelsregister eingetragen) nur ein Ausfluss des dem gewerblichen Producenten zustehenden Rechtes ist, mit ihren Erzeugnissen und Waren Handel zu treiben, so ist sein Gewerbe nicht ein Handelsgewerbe im engeren Sinne (§. 1 Gew. O. und Handelsministerial-Erlass, ddto. 16. September 1883, Z. 26701), sondern ein Productionsgewerbe, in welchem der Kläger Comptoirist gegen Monatsgehalt, also Angestellter für höhere Dienstleistungen war. Er war daher nicht Arbeiter im Sinne des Gew. Ger. G., weshalb die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes gemäß §. 1 Gew. Ger. G. nicht begründet ist.

Nr. 332.

Klagen des Cessionars eines Gehilfen gegen den Unternehmer wegen Zahlung der cedierten Lohnforderung gehören nicht vor das Gewerbegericht.

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 29. November 1899, Cr. VI. 904/99

1.

Die Klage des Advocaten Dr. Emil B. als Cessionar des Handlungsgehilfen Bela M. wider Heinrich P. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im restlichen Betrage von 30 fl. wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes als zur Bestimmung der Tagsatzung nicht geeignet zurückgewiesen, weil die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte sich auf die Austragung gewerblicher Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und den in ihrem

Betriebe angestellten Arbeitern (oder zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander) beschränkt (§. 1 Gew. Ger. G.) und daher auf andere als Kläger oder Beklagter auftretende Personen nicht ausgedehnt werden kann, daher auch nicht auf den als Cessionar die vorliegende Klage erhebenden Kläger.

Nr. 333.

1. Der Unternehmer haftet gemäß §. 83, Absatz 2 Gew. O. dem Accordarbeiter für den durch eine zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang.

2. Wird ein aus dem gewerblichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse entstandener Anspruch an eine dritte Person cediert, so tritt für die Entscheidung über denselben die besondere Competenz der Gewerbegerichte nicht ein.

3. Der Beschluss, durch welchen ein Gewerbegericht dem Kläger die Klage wegen Incompetenz zurückstellt, ist gemäß §. 427, Absatz 2, C. P. O. dem Belangten nicht zuzustellen, jedoch auch gegen diesen rechtswirksam. (§. 24 Gew. Ger. G.)

4. Durch die Cession mehrerer Forderungen unter 100 K geht die Selbständigkeit der einzelnen Ansprüche nicht verloren, und es ist über die diesfällige Klage des Cessionars auch dann, wenn die Gesammtsumme der cedierten Forderungen den Betrag von 100 K übersteigt, nach dem Bagatellverfahren zu verhandeln.

Entscheidungen des Gewerbegerichtes Bielitz vom 4. August 1899, $\frac{\text{Cr. II 139/99}}{4}$, und des Bezirksgerichtes ebenda vom 18. November 1899, $\frac{\text{C. III 737/99}}{7}$, abgeändert durch die Entscheidung des Kreisgerichtes Teschen vom 13. März 1900, $\frac{\text{Bc. II 14/00}}{2}$ und die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 16. Mai 1900, Z. 6275.

Im Monate Juli 1899 entstand in der Tuchfabrik des E. St. am Dampfkessel ein Schaden, welcher eine 8tägige Betriebsstörung zur Folge hatte.

Von den 29 bei E. St. beschäftigten Accordarbeitern überreichten 6 gegen ihren Dienstgeber bei dem Gewerbegerichte Klagen auf Bezahlung einer Entschädigung von je 16 K für den Verdienstentgang durch 8 Tage.

Geklagter bestritt den Klageanspruch unter Hinweisung darauf. dass der Schaden ohne sein Verschulden eingetreten sei und dass die Kläger Accordarbeiter seien, welche den Verdienstentgang durch erhöhten Fleiß binnen Kurzem wieder einbringen können.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen, weil die Kläger nicht einmal behauptet, noch erwiesen haben, dass den Belangten wegen der Betriebsstörnng ein Verschulden treffe, diese müsste vielmehr als ein Zufall angesehen werden, für welchen der Belangte den Klägern nicht aufzukommen hat.

§. 1160 a. b. G. B. behandelt ausdrücklich den Fall einer Arbeitsunterbrechung und bestimmt, dass in einem solchen Falle jeder Theil sein Verschulden, aber keiner den Zufall zu verantworten habe.

Diese Regel bleibt neben dem §. 83 der Gew. O. in Geltung. weil es sich in der zuletzt citierten Gesetzesstelle lediglich um einen solchen Zufall handelt. der zur vollständigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt und den Hilfsarbeiter erwerbslos macht, darauf deuten die Worte: Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Nur bei Eintritt eines derartigen Zufalles hat der Gewerbeinhaber dem Hilfsarbeiter für den Entgang der Kündigungsfrist Schadloshaltung zu leisten.

Bezüglich eines Zufalles aber, der nur eine mehrtägige Betriebsstörung verursacht und an dem Fortbestande des Arbeitsvertrages und Gewerbebetriebes nichts ändert, enthält die Gew. O. keine Bestimmung, weshalb bei Entscheidung eines derartigen Rechtsfalles gemäß §. 7, a. b. G. B. auf die diesbezüglichen Bestimmungen des allgemeinen materiellen Privatrechtes zurückgegangen werden muss, welches die streitige Rechtsfrage ausdrücklich in obigem Sinne zu Gunsten des Belangten entscheidet. (§. 1160, a. b. G. B.)

Übrigens ist die Ausnahmsbestimmung des §. 83, Absatz 2 der Gew. O. stricte zu interpretieren, und es geht nicht an, die Haftung des Gewerbeinhabers über das in dem Gesetze ausdrücklich bestimmte Maß zu erhöhen.

Nach Rechtskraft dieses Urtheiles cedierten die übrigen 23 Arbeiter ihre Forderungen per je 16 *K*, zusammen im Betrage per 368 *K* an den Arbeiterverbandssecretär V. U., welch letzterer nunmehr am 9. August 1899 gegen den Tuchfabrikanten E. St. bei dem Gewerbegerichte die Klage auf Bezahlung des Betrages per 368 *K* überreichte.

Diese Klage hat das Gewerbegericht mit dem Beschlusse vom 9. August 1899, Z. $\frac{\text{Cr. II } 146/99}{1}$, dem V. U. wegen Incompetenz zurückgestellt, weil nach §. 1 des Gew. Ger. G. nur Unternehmer

und Arbeiter oder Arbeiter desselben Betriebes einander vor den Gewerbegerichten belangen können und weil für die Entscheidung über einen durch Cession an eine dritte Person übergegangenen Anspruch aus dem gewerblichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse die besondere Competenz der Gewerbegerichte nicht eintritt.

U. V. hat gegen diesen, lediglich ihm und nicht auch dem E. St. zugestellten Beschluss keinen Recurs erhoben und nach Ablauf der diesfälligen Frist am 31. August 1899 bei dem Bezirksgerichte in Bielitz die Klage gegen E. St. auf Bezahlung des Betrages per 368 *K* eingebracht.

Belangter wendete in formali zunächst die Incompetenz des Bezirksgerichtes ein, weil der in der Klage erhobene Anspruch aus dem gewerblichen Arbeitsverhältnisse der Cedenten gegenüber ihrem Dienstgeber E. St. herstamme, über welchen nach §. 1 des Gew. Ger. G. einzig und allein die Gewerbegerichte zu urtheilen haben; der Beschluss des Gewerbegerichtes, welcher dessen Unzuständigkeit ausspricht, habe dem Belangten gegenüber keine Wirkung, weil er ihm nicht zugestellt worden sei und es doch nicht angehe, dass eine Streitpartei durch einseitige Processhandlungen ihres Gegners gezwungen werde, vor einem unzuständigen Gerichte Recht nehmen zu müssen; schließlich mangle in formali dem Kläger die Activlegitimation, weil die behauptete Cession seitens der 23 Cedenten nur zum Scheine und lediglich deshalb ins Werk gesetzt worden sei, um die Competenz des Gewerbegrichtes, welches über diese 23 Ansprüche wahrscheinlich ebenso zu Gunsten des Belangten entschieden hätte, wie in den sechs bereits verhandelten Fällen zu umgehen und sich den Rechtszug durch alle Gerichtsinstanzen zu verschaffen.

In merito verwahrt sich Belangter gegen eine Zahlungsverpflichtung, weil er die Betriebsstörung nicht verschuldet habe und der eingetretene Zufall von beiden Theilen getragen werden müsse.

Das Bezirksgericht in Bielitz hat das Klagebegehren abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Das Gewerbegericht in Bielitz hat laut Beschlusses vom 9. August 1899, Z. $\frac{\text{Cr. II } 146/99}{1}$ seine Unzuständigkeit im vorliegender Rechtssache ausgesprochen, weshalb nach §. 24 des Gew. Ger. G. das Bezirksgericht in Bielitz an diesen Beschluss gebunden und zur Entscheidung dieses Rechtsstreites zuständig ist.

Die Einwendung des Belangten, dass er von dem diesfälligen Beschlusse des Gewerbegerichtes nicht verständigt worden sei und dass daher derselbe ihm gegenüber nicht gelte, sohin §. 24 des Gew. Ger. G. vorliegend unanwendbar sei, ist nicht stichhältig.

Da gemäß §. 22 dieses Gesetzes für das gewerbegerichtliche Verfahren die für das Bagatellverfahren geltenden Vorschriften der

C. P. O. Anwendung finden und gemäß §§. 431 und 427 C. P. O. ein Beschluss, durch welchen ein Parteiantrag ohne Vernehmung des Gegners abgewiesen wird, diesem nur auf Ansuchen des Antragstellers zuzustellen ist, ein diesfälliger Antrag aber nicht gestellt wurde. so erscheint der fragliche Gewerbegerichtsbeschluss gesetzmäßig publiciert und hat die im §. 24 Gew. Ger. G. statuierte Wirkung.

Die zu Gunsten des Klägers erfolgte Cession ist auch keine Scheincession, denn aus den Aussagen der abgehörten Zeugen ergibt sich, dass die 23 Cedenten über das Wesen des von ihnen mit dem Kläger abgeschlossenen Cessionsvertrages wohlunterrichtet und mit der Abtretung ihrer Ansprüche an den Kläger einverstanden waren. An dem Vorhandensein des ernstlichen Vertragswillens ist daher nicht zu zweifeln.

In meritaler Beziehung konnte jedoch die klägerische Forderung auf Bezahlung des Lohnes für die achtägige Betriebsstörung nicht als begründet angesehen werden, da diese Störung als ein Zufall zu betrachten ist, welcher eine Person nur dann zum Schadenersatze verpflichtet, wenn ein Gesetz eine solche Verpflichtung statuiert, der §. 83 Gew. O. aber den Gewerbeinhaber nur für den Fall des gänzlichen Aufhörens des Gewerbebetriebes, nicht aber auch für eine zeitweilige Störung haftbar macht.

Wider dieses Urtheil überreichte Kläger am 18. Jänner 1900 die Berufung, welche dem Kreisgerichte Teschen vorgelegt wurde.

Den diesfälligen bezirksgerichtlichen Beschluss focht Belangter mittelst Recurses an, weil vorliegend, da über 23 selbständige Ansprüche à per 16 *K* verhandelt worden ist, das Bagatellverfahren einzuleiten und daher die Berufung von amtswegen zurückzuweisen war.

Das Kreisgericht in Teschen hat mit dem Beschlusse vom 12. Februar 1900, $\frac{\text{Z. RII 23/00}}{1}$ dem Recurse keine Folge gegeben und den Beschluss des ersten Richters bestätigt u. zw. aus folgenden Gründen:

Der Recurrent macht einen Mangel des Verfahrens geltend und hat sich auch zu diesem Zwecke schon vor dem ersten Richter formell das Beschwerderecht gewahrt, indem er bei der Streitverhandlung am 4. October 1899 rügte, dass das Bagatellverfahren nicht eingeleitet worden ist.

Es muss zunächst festgehalten werden, dass die Anordnungen des §. 448 C. P. O. zwingender Natur und der Disposition der Parteien entrückt sind. Trotzdem konnte dem Recurse keine Folge gegeben werden, weil das Klagebegehren nicht die Zuerkennung des eingeklagten Betrages an die 23 Arbeiter zum Gegenstande hat, sondern

Kläger allein auf Grund des behaupteten Cessionsvertrages die ganze eingeklagte Summe per 368 K für sich in Anspruch nimmt.

Es handelt sich also vorliegend nicht um eine größere Anzahl von, den Betrag per 100 K nicht übersteigenden Ansprüchen, sondern um den Gesammtbetrag per 368 K, über welchen nach dem gewöhnlichen bezirksgerichtlichen Verfahren zu verhandeln war.

Über die Berufung des Klägers erging das Urtheil des Kreisgerichtes in Teschen vom 13. März 1900, Z. $\frac{\text{Bc. II 14/00}}{2}$, inhaltlich dessen der Berufung Folge gegeben und der Belangte nach dem Klagebegehren verurtheilt wurde.

Gründe: Dass der Belangte verpflichtet ist, seinen Hilfsarbeitern den Lohn für die Zeit der Betriebsstörung zu bezahlen, erhellt aus der Bestimmung des Abs. 2 des §. 83 Gew. O., wonach der Arbeiter im Falle eines den Gewerbeinhaber treffenden Zufalls berechtigt ist, für den Entgang der Kündigungsfrist Schadloshaltung zu beanspruchen.

Welcher Umstand den Zufall veranlasste, braucht hier nicht näher untersucht zu werden; es genügt die Constatierung, dass dieser Zufall den Gewerbeinhaber getroffen hat. (§. 1311 a. b. G. B.)

Auch der Einwand des Belangten, die Arbeiter seien Accordarbeiter gewesen, ist nicht geeignet, die Sachlage zu ändern, da nach §. 77 Gew. O. die Kündigungsfrist auch einem Accordarbeiter zugute kommt.

Ist ein solcher wegen vorzeitigen Austrittes sogar zu bestrafen, dann muss er auch gegen die sofortige Entlassung in Schutz genommen werden.

Über Revision des Belangten hat der oberste Gerichtshof das Urtheil der zweiten Instanz bestätigt.

Gründe: Die Revision behauptet zunächst, dass das angefochtene Urtheil des Berufungsgerichtes und das demselben vorausgegangene Berufungsverfahren mit Nichtigkeit behaftet sei, weil einestheils die mit der Streitsache beschäftigten ordentlichen Gerichte für die Entscheidung derselben wegen der nach §§. 1, 3 und 4 Gew. Ger. G. platzgreifenden ausschließlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes auch nicht durch ausdrückliche Vereinbarung der Parteien zuständig gemacht werden konnten (§. 477, Z. 3, C. P. O.) und anderentheils die Streitsache hätte im Bagatellverfahren durchgeführt werden sollen,

weshalb die auf keinen der Nichtigkeitsgründe des §. 477, Z. 1 bis 7. C. P. O. gestützte Berufung des Klägers unzulässig und zu verwerfen war.

In beiden Richtungen ist jedoch die Revision unbegründet.

In ersterer Beziehung hat schon das Processgericht erster Instanz in seinen Gründen mit Recht auf den §. 24 Gew. Ger. G. verwiesen, vermöge dessen es an die Entscheidung des Gewerbegerichtes in Bielitz, welches die Klage wegen Incompetenz zurückgewiesen hatte, gebunden war.

Dass Belangter von diesem Beschlusse keine Verständigung erhielt, vermochte den Eintritt der Rechtskraft nicht zu hindern, weil Belangter aus den von dem ersten Richter angeführten Gründen nach dem Gesetze nicht zu verständigen war und ihm ein Recursrecht gar nicht zugekommen wäre.

In letzterer Beziehung ist dem Revisionswerber ohneweiters zuzugeben, dass durch die Abtretung der 23 in Rede stehenden Forderungen an den Kläger die Selbständigkeit jeder einzelnen der cedierten Forderungen nicht verloren gegangen, die Summe der Ansprüche des Cessionars sonach nicht zu einer einheitlichen Forderung umgestaltet worden ist (§§. 1392, 1394 und 1395 a. b. G. B.), dass demgemäß trotz der Vereinigung aller Ansprüche in einer Klage (§. 227 C. P. O.) über die letztere im Bagatellverfahren zu verhandeln gewesen wäre, weil keiner der Ansprüche den Betrag von 100 *K* übersteigt und die im §. 55 J. N. vorgesehene Zusammenrechnung der Beträge nur zum Zwecke der Feststellung des zuständigen Gerichtes, nicht aber zum Zwecke der Bestimmung des einzuleitenden Verfahrens zu erfolgen hat.

Wenn es aber auch bei dieser Sachlage richtig ist, dass die von dem Kläger gegen das erstrichterliche Urtheil eingebrachte, auf keinen der Nichtigkeitsgründe des §. 477, Z. 1 bis 7, C. P. O. gestützte Berufung unzulässig war und vom Berufungsgerichte hätte verworfen werden sollen, so kann doch darin, dass dies unterblieb, die Berufung vielmehr angenommen und über dieselbe nach durchgeführter Berufungsverhandlung mittelst Urtheils entschieden wurde, weder eine Nichtigkeit im Sinne des §. 477 C. P. O. noch ein Mangel des Berufungsverfahrens gemäß §. 503, Z. 2, C. P. O. erblickt werden.

Unbegründet ist die Revision auch, insoferne sie gestützt auf den Revisionsgrund der Z. 4 des §. 503 C. P. O. gegen die Anerkennung des Klageanspruches auf Schadloshaltung für die Dauer der Betriebsstörung gerichtet ist.

Die Anwendung des §. 83, Al. 2, Gew. O. auf den vorliegenden Fall ist vollkommen gerechtfertigt und es genügt auf die diesfälligen zutreffenden Gründe des Urtheils des Berufungsgerichtes zu verweisen.

Nr. 334.

Das Gewerbegericht ist örtlich unzuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Lohnverhältnisse zwischen dem Gewerbeinhaber und einem Arbeiter, welcher in einer außerhalb des Gerichtssprengels befindlichen Filiale bedienstet ist. (§. 23 Gew. Ger. G.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. März 1899 $\frac{\text{Cr. I, 107/99}}{1}$.

Die Lohnklage des von dem Brünner Photographen M. F. in seiner Filiale zu Mährisch-Ostrau beschäftigten Retoucheurs J. M. wurde wegen örtlicher Unzuständigkeit abgewiesen, weil die Competenz des Gewerbegerichtes lediglich dann begründet ist, wenn im Sprengel desselben sich die Betriebsstätte befindet, wo der Arbeiter in Verwendung steht, dies aber im vorliegenden Falle, in welchem der Kläger bei der Filiale in Mährisch-Ostrau, somit in der dortigen Betriebsstätte arbeitete, nicht aber in jener am Stand- und Wohnorte des Beklagten in Brünn beschäftigt war, nicht zutraf.

Nr. 335.

Entschädigungsansprüche wegen angeblich ungünstiger und unrichtiger Auskünfte über den entlassenen (ausgetretenen) Hilfsarbeiter gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. (§. 4 Gew. Ger. G.)

Beschluss des Gewerbegerichtes in Wien vom 30. October 1900 Cr. VI 1079/00, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Recursgerichtes Wien vom 19. November 1900 $\frac{\text{R. VI 213/00}}{3}$.

Der Handlungsgehilfe Josef Str. belangte den Josef M., offenen Gesellschafter der Firma M. & H. auf Zahlung von 360 K, indem er geltend machte, er habe die Firma M. & H., bei der er vom 17. Februar bis 1. Juni d. J. mit einem monatlichen Gehalte von 90 K als Handlungsgehilfe beschäftigt war, nach seinem Austritte wegen einer Gehaltsdifferenz beim Gewerbegerichte geklagt. Die Klage wurde durch Vergleich erledigt. Seitdem habe der Beklagte auf bezügliche Anfragen ungünstige und unrichtige Auskünfte über ihn ertheilt, so dass er dadurch außerstande war, einen Posten zu erlangen; er erleide unter Zugrundelegung eines monatlichen Gehaltes von 90 K für die Zeit vom 15. Juni bis 15. October einen Schaden von 360 K, für welchen Beklagter ersatzpflichtig sei.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen, weil es sich nach dem Inhalte der Klage nicht um eine der im §. 4 d. Gew. Ger. G. angeführten Streitigkeiten,

insbesondere nicht um einen Entschädigungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnisse, bezw. Verletzung des Dienstvertrages oder um den Inhalt des Zeugnisses handelt, der in der Klage geltend gemachte Entschädigungsanspruch vielmehr auf ein angebliches schuldbares Verhalten (eine angebliche widerrechtliche Handlungsweise) eines offenen Gesellschafters jener Handelsgesellschaft, bei der Kläger im Dienste stand, nach erfolgter Lösung des Dienstverhältnisses gestützt wird.

Dem Recurse des Klägers wurde mit Beschluss des k. k. Landesgerichtes Wien als Recursgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 19. November 1900 $\frac{\text{R. VI. 23/00}}{3}$ keine Folge gegeben.

Begründung: Der angefochtene Beschluss erscheint durch die in demselben enthaltene, der Sachlage und dem Gesetze entsprechende Begründung vollständig gerechtfertigt. Den Recursausführungen gegenüber muss bemerkt werden, dass ein causaler Zusammenhang zwischen dem Arbeits- und Dienstverhältnisse und dem mit der zurückgewiesenen Klage geltend gemachten Entschädigungsanspruche schon deshalb nicht besteht, weil zwischen dem Kläger und dem Beklagten ein Arbeits- oder Dienstverhältnis nicht bestanden hat; die Voraussetzung für die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist dass der Entschädigungsanspruch seinen Rechtsgrund in dem Arbeitsvertrage oder in den denselben vertretenden, bezw. ergänzenden gesetzlichen Bestimmungen habe. Diese Voraussetzung fehlt auch deshalb, weil nicht behauptet werden kann, dass der Beklagte durch die angebliche Ertheilung von ungünstigen Auskünften über den Kläger einer im Arbeits- oder Dienstverhältnisse begründeten, ihn treffenden Verpflichtung zuwidergehandelt habe.

Nr. 336.

Im Verfahren vor dem Gewerbegerichte können außer der Ehegattin auch andere eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte weiblichen Geschlechtes zu Bevollmächtigten bestellt werden. (§. 25 Gew. Ger. G.)

Beschluss des k. k. Landesgerichtes in Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 2. Juli 1900 $\frac{\text{Bc. VI. 29/00}}{6}$.

Der von der Beklagten gegen das Versäumnisurtheil des Gewerbegerichtes Wien eingebrachten Berufung wurde vom k. k. Landesgerichte in Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Beschluss vom 2. Juli 1900 $\frac{\text{Bc. VI 29/00}}{6}$ Folge gegeben, das angefochtene Urtheil und das demselben vorangegangene, bei der

ersten Tagsatzung am 1. Juli 1900 durchgeführte Verfahren aufgehoben und die Sache zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidnng an das Gewerbegericht zurückverwiesen. Die Kosten des aufgehobenen Verfahrens wurden gegenseitig aufgehoben.

Gründe: Bei der über die Klage auf den 1. Juni 1900 angeordneten ersten Tagfahrt vor dem Gewerbegerichte erschien für die Beklagte deren Schwester und Geschäftsführerin (Buchhalterin) Johanna W. mit schriftlicher Vollmacht vom 30. Mai 1900. Vom ersten Richter wurde Johanna W. unter Berufung auf §. 29, Abs. 1 C. P. O. zur Vertretung nicht zugelassen, die Verhandlung mit der Klägerin allein durchgeführt und gegen die Beklagte Versäumnisurtheil erlassen. Mit Rücksicht auf die Nichtzulassung der Johanna W. als Processbevollmächtigte wird das erflossene Versäumnisurtheil von der Beklagten mit der Berufung wegen Nichtigkeit (§. 477 G. 4, C. P. O) angefochten und zwar mit vollem Rechte. Nach §. 22 Gew. Ger. G. finden auf das Verfahren vor Gewerbegerichten die für das bezirksgerichtliche Verfahren in Bagatellsachen geltenden Vorschriften Anwendung, soweit nicht im Nachstehenden besondere Bestimmungen getroffen sind. Solche besondere Bestimmungen in Ansehung der Processbevollmächtigten enthält aber §. 25 Gew. Ger. G. Diese Gesetzesstelle schränkt allerdings den Kreis jener Personen, welche als Processbevollmächtigte vor dem Gewerbegerichte zugelassen werden, wesentlich ein, indem sie nicht bloß alle Personen, welche die Vertretung vor Gericht berufsmäßig betreiben, sondern überhaupt alle Personen ausschließt, welche zu der von ihnen vertretenen Partei nicht als Angehörige, Geschäftsführer, Angestellte oder Berufsgenossen in besonderer Beziehung stehen. Hinsichtlich dieser Kategorien von Personen aber macht das Gesetz keinen weiteren Unterschied, eine Einschränkung der Vertretungsbefugnis auf Angehörige etc. männlichen Geschlechtes ist aus dem Gesetze nicht zu entnehmen; sie würde aber auch mit dem Geiste des Gesetzes unvereinbar sein. Das Gewerbegerichtsgesetz verfolgt unverkennbar die Absicht, die Rechtsverfolgung und Rechtsvertheidigung den Parteien soviel als möglich zu erleichtern und insbesondere mit den geringsten Kosten zu ermöglichen. Dieser Tendenz entspringen auch die Bestimmungen des §. 25 Gew. Ger. G., indem hiedurch die geschäftsmäßige Vertretung durch sonst hiezu berechtigte oder auch unberechtigte Personen unmöglich gemacht wird, eine weitere Einschränkung der Vertretungsbefugnis durch Ausschluss von Personen des weiblichen Geschlechtes würde aber die Vertretung vor dem Gewerbegerichte ganz unnöthig erschweren, in vielen Fällen sogar unmöglich machen, da gewerbliche Unternehmungen, in denen nur Frauenspersonen beschäftigt sind, nicht so selten sind und es ebenso, wenn das Familienoberhaupt selbst Partei ist, öfter vorkommen

kann, dass demselben nur weibliche Angehörige, welche handlungsfähig sind, als Vertreter zu Gebote stehen. Mit Rücksicht auf die Stellung, welche die Frau heutzutage im geschäftlichen Leben in den verschiedensten Berufen einnimmt, kann es gewiss nicht die Absicht einer modernen Gesetzgebung gewesen sein, die Frauen von der Befugnis zu einer fallweisen, nicht berufsmäßigen Vertretung ihrer Angehörigen, Dienstgeber oder Berufsgenossen in einem so wesentlich vereinfachten Verfahren, wie es das gewerbegerichtliche ist, auszuschließen. Der Vorgang, wonach die mit ordentlicher, schriftlicher Vollmacht versehene, handlungsfähige Schwester der Beklagten als deren Vertreterin nicht zugelassen und deshalb die Tagsatzung als von der Beklagten versäumt angesehen wurde, muss demnach als ein ungesetzlicher bezeichnet werden, durch welchen der Beklagten die Möglichkeit, zu verhandeln, entzogen wurde. (§. 477, Z. 4 C. P. O.) Gemäß §. 477 und 478, Absatz 2 C. P. O., war das angefochtene Urtheil und das demselben vorangegangene Verfahren als nichtig aufzuheben, und da es sich nach der von der Klägerin bei der ersten Tagsatzung vorgenommenen Bewertung des Streitgegenstandes um eine Streitsache unter 100 K handelt, das Berufungsgericht somit nicht berufen ist, in der Sache selbst zu entscheiden (§. 30 Gew. Ger. G.), die Sache an das Gericht erster Instanz zurückzuverweisen.

Der Ausspruch über die Kosten des aufgehobenen Verfahrens gründet sich auf §. 51 C. P. O.

337.

Über den Wiedereinsetzungsantrag gegen ein bei der Streitverhandlung erlassenes Versäumnisurtheil ist unter Zuziehung von Beisitzern zu verhandeln. (§§. 20 und 28 Gew. Ger. G., §. 37, Z. 5. G. O. G.)

Beschluss des k. k. Landesgerichtes in Wien als Berufungsgericht vom 7. Juni 1900 $\frac{\text{R. VI. 16/00}}{10}$.

In der Rechtssache des Schneidergehilfen Anton L. wider den Schneidermeister Vincenz K. wegen Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 20 K wurde der Antrag des Beklagten auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen das bei der Streitverhandlung erlassene Versäumnisurtheil vom 2. Mai 1900 $\frac{\text{Cr. IV. 740/00}}{4}$ nach Verhandlung ohne Zuziehung von Beisitzern mit Beschluss vom 17. Mai 1900 $\frac{\text{Cr. IV. 740/00}}{8}$ als unbegründet abgewiesen.

Über den dagegen eingebrachten Recurs des Beklagten wurde vom k. k. Landesgericht in Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Beschluss vom 7. Juni 1900 $\frac{\text{R. VI 16/00}}{10}$ der angefochtene Beschluss und das demselben vorangegangene, über den schriftlichen Wiedereinsetzungsantrag $\frac{\text{Cr. IV 740/00}}{7}$ mit Beschluss vom 15. Mai 1900 eingeleitete Verfahren aufgehoben und dem Gewerbegerichte aufgetragen, über den gedachten Wiedereinsetzungsantrag neuerlich, und zwar unter Zuziehung von zwei Beisitzern zu verhandeln und zu entscheiden.

Die Kosten des aufgehobenen Verfahrens und des Rechtsmittelverfahrens werden gegenseitig aufgehoben.

Gründe: Nach §. 20 Gew. Ger. Ges. verhandelt und entscheidet das Gewerbegericht in Senaten, welche aus dem Vorsitzenden und zwei Beisitzern bestehen. Die Ausnahmen hievon sind in §. 28 Gew. Ger. Ges. aufgezählt, zu diesen Ausnahmsfällen gehört aber die Verhandlung und Entscheidung über die Wiedereinsetzung gegen ein von dem Gewerbegericht als Collegialgericht gefälltes Versäumnisurtheil nicht. Auch nach §. 37, Z. 5, G. O. G. gehört nur die Entscheidung über die Wiedereinsetzung gegen die Versäumung der ersten Tagsatzung nicht vor den Senat. Demungeachtet hat im vorliegenden Falle der Vorsitzende allein über den gegen das Versäumnisurtheil des gewerbegerichtlichen Senates gerichteten Wiedereinsetzungsantrag verhandelt und entschieden, es liegt demnach der im §. 477, Z. 2, C. P. O. angeführte Nichtigkeitsgrund vor.

Der Ausspruch bezüglich der Kosten ist im §. 51 C. P. O. begründet.

338.

Der Handlungsgehilfe darf sich während der Kündigungsfrist zum Zwecke des Aufsuchens eines neuen Dienstes nur während der vom Principal genehmigten oder mit ihm vereinbarten Stunden entfernen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Nov. 1899 $\frac{\text{Cr. VI 880/99}}{5}$.

Dem Kläger Emerich M. wurde von der Beklagten, bei der er am 26. August d. J. gegen einen monatlichen Lohn von 45 fl. als Commis in den Dienst eintrat, am 15. November per Ende December gekündigt, die Kündigungsfrist jedoch nicht eingehalten und Kläger vielmehr bereits am 17. November d. J. entlassen. Die Beklagte führt zur Begründung der Entlassung an: Nach erfolgter Kündigung stellte sich

Kläger auf den Standpunkt, dass er täglich zu einer ihm beliebigen Zeit auf zwei Stunden weggehen dürfe, um einen Posten zu suchen, obwohl sie ihm am 16. November nur gestattet hatte, abends von $^1/_2 7$ bis $^1/_2 8$ Uhr wegzugehen, sei Kläger nicht mehr ins Geschäft zurückgekommen; am 17. November habe ihr Ehegatte dem Kläger im Laufe des Vormittags mitgetheilt, dass er, um sich einen Posten zu suchen, jeden Tag von 8 bis 9 Uhr vormittags und von $^1/_2 7$ bis $^1/_2 8$ Uhr abends sich entfernen könnne und da Kläger wieder erklärte, das gehe ihn nichts an, er gehe, wann es ihm passe, habe ihr Gatte ihn auf die Folgen solcher Willkürlichkeit aufmerksam gemacht; der eben erwähnten Anordnung ungeachtet, habe Kläger ihr mittags sagen lassen, er gehe um 1 Uhr mittags auf zwei Stunden weg; ihr Gatte habe dem Kläger eindringlich vorgestellt, dass er nicht weggehen dürfe. Kläger habe aber brüsk bemerkt, ohne die Dringlichkeit näher zu bezeichnen, er müsse weggehen, er habe sich dabei auch respectwidrig benommen und unter anderen auch gesagt, soviel Ehrenmann wie ihr Gatte sei er auch, ihr Gatte habe dem Kläger erklärt, wenn er weggehe, brauche er nicht mehr zu kommen, die Annahme des ihm angebotenen rückständigen Lohnes im Betrage von 16 fl. habe er wohl abgelehnt, habe aber der Verwarnung ungeachtet Hut und Stock genommen und sich entfernt.

Dem Kläger wurden für die Zeit vom 1. bis 17. November der Lohnbetrag von 16 fl. zuerkannt; der Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 64 fl. aber abgewiesen.

Gründe: Die Frage, ob dem Handlungsgehilfen nach erfolgter Kündigung des Dienstverhättnisses von dem Principal eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens gewährt werden müsse, ist im Gesetze nicht geregelt, denn weder die Gewerbeordnung noch das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch oder das Handelsgesetzbuch enthält diesbezüglich eine Bestimmung. Es ist jedoch am Wiener Platze Gepflogenheit, dem gekündeten Commis zu gestatten, sich zum Aufsuchen eines anderen Dienstes einige Male in der Woche auf $1^1/_2$ bis 2 Stunden aus dem Geschäfte zu entfernen. Die Feststellung der Zeit bleibt der Vereinbarung im einzelnen Falle vorbehalten und hat der Handlungsgehilfe auf bestimmte Stunden, die gerade ihm zusagen, keinen Anspruch. Wenn er sich zu anderen als den vereinbarten oder von dem Principale genehmigten Stunden entfernt, liegt Dienstverweigerung oder Unterlassung der Dienstleistung vor.

Nach dem Ergebnisse der Verhandlung hat das Gericht auf Grund der eidlichen Aussage des vernommenen Zeugen als erwiesen angenommen, dass der Beklagte dem Kläger nach der Kündigung des Dienstverhältnisses gestattete, er könne sich täglich zwei Stunden, nämlich von 8 bis 9 Uhr früh und $^1/_2 7$ bis $^1/_2 8$ Uhr abends aus dem

Geschäfte entfernen, um einen neuen Dienst zu suchen. Damit hat die Beklagte der obigen Gepflogenheit entsprochen und hatte der Kläger kein Recht, sich ohne Erlaubnis und gegen den ausgesprochenen Willen der Beklagten zu anderen Stunden aus dem Geschäfte zu entfernen.

Nachdem aber Kläger, wie nach der Aussage des Zeugen für wahr angenommen wurde, es am 17. November d. J. gegen 1 Uhr nachmittags in brüsker und respectwidriger Weise ablehnte, der Anordnung der Beklagten zu entsprechen und gegen den erklärten Willen der Beklagten sich anschickte, aus dem Geschäfte wegzugehen und sich auch thatsächlich entfernte, so liegt eine Dienstverweigerung auf Seite des Klägers vor und war die Beklagte berechtigt, im Sinne der Bestimmung des Art. 64, Z. 3, H. G. B. die Entlassung des Klägers vor Ablauf der Kündigungsfrist auszusprechen.

Nach der gemäß §. 92 Gew. O. auch auf Handlungsgehilfen anwendbaren Bestimmung des §. 84 Gew. O. gebürt aber dem vorzeitig entlassenen Hilfsarbeiter nur dann Vergütung für die Kündigungsfrist, wenn er ohne einen gesetzlich zulässigen Grund entlassen wurde. Dies trifft nun im vorliegenden Falle nicht zu und war daher dem Kläger nur der von der Beklagten anerkannte Betrag von 16 fl. zuzusprechen, das auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren jedoch als rechtlich nicht begründet, abzuweisen.

339.

1. Die vom Handlungsgehilfen auf die Erklärung der Entlassung gemachte Äußerung „bitte“ enthält nicht die Zustimmung zur Abkürzung der Kündigungsfrist.

2. Einräumen dienstfreier Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung.

3. Vor dem Berufungsgerichte ist die Streitsache lediglich in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem zu verhandeln und sind für die Bestimmung dieser Grenzen die Berufungsgründe maßgebend. (§. 31 Gew. Ger. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. August 1900 $\frac{\text{Cr. VI. 748/00}}{9}$, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Wien vom 2. September 1900 $\frac{\text{Cg. VI. 225/00}}{13}$.

Kläger Max K. trat als Geschäftsleiter ein und bezog in der letzten Zeit einen Monatsgehalt von 180 K. Am 14. Juli 1900 wurde er grundlos entlassen, weshalb er, da über die Kündigung nichts vereinbart war, vom Beklagten als Entschädigung für die gesetzliche

Kündigung die Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 14. Juli bis 30. September 1900 per 462 K verlangte. Im Laufe der Verhandlung schränkte Kläger infolge der Behauptung des Beklagten, dass dem Ersteren der Lohn bis einschließlich 17. Juli 1900 bezahlt worden sei, sein Begehren auf die Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 18. Juli bis 30. September 1900 per 438 K ein und beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Beklagter, welcher zugab, dass Kläger 180 K Monatslohn bezog und dass über die Kündigung nichts vereinbart war, wendete gegen das Klagebegehren Nachstehendes ein: Eines Tages im Monate Mai habe er zum Kläger gesagt, dass die Brochen in der Auslage liegen, er möge sie aufstellen; Kläger habe erwidert: „Das verstehe ich besser wie Sie, ich lasse das so!“ Beklagter habe sich darüber geärgert. Am 4. oder 5. Juni l. J. habe er zum Kläger geäußert, es seien „draußen“ keine Kaffeetassen aufgestellt; Kläger habe erwidert, sie seien lange genug draußen gewesen und nicht verkauft worden. Als darauf Beklagter bemerkte: „Jetzt ist die richtige Zeit, da die Parteien aufs Land gehen, oder soll ich mir einen aufnehmen, um sie hinauszustellen?“, habe Kläger erwidert: „Nehmen Sie sich einen“. Infolge dieser Arbeitsverweigerung habe Beklagter dem Kläger sofort gekündet, indem er diesem gesagt habe: „Ich kündige Ihnen heute den Posten, in sechs Wochen können Sie austreten.“ Kläger sei mit dieser Kündigung einverstanden gewesen, da er erwidert habe: „Bitte!“ Zu Mittag am selben Tage habe Kläger erklärt, er werde eine oder zwei Stunden ausbleiben, um sich einen Posten zu suchen; er sei thatsächlich damals, sowie auch in der Folge häufig lange ausgeblieben, um einen neuen Posten zu suchen. Am 14. Juli 1900 (einem Samstage) abends habe Beklagter zum Kläger bemerkt: „Sie verlassen uns Montag.“ Als Kläger erwiderte: „Verlassen? Haben Sie mir gekündet?“ habe Beklagter dies bejaht, dem Kläger den Lohn bis zum 17. Juli 1900, an welchem Tage die 6 wöchentliche Kündigungsfrist zu Ende ging, ausbezahlt und ihm erklärt, er brauche schon von heute an nicht mehr zu kommen. Am folgenden Montag sei Kläger nicht gekommen, sondern habe durch seinen Rechtsfreund einen Brief des Inhaltes übersendet, dass er die vom Beklagten ausgesprochene und am 14. Juli abgelaufene Kündigung nicht anerkenne, vielmehr auf der gesetzlichen Kündigung bestehe und sich bis zur gesetzmäßigen Aufkündigung und deren Ablauf zu seinen Diensten halte. Am Dienstag sei Kläger selbst gekommen und habe sich dem Beklagten zur Verfügung gestellt, dieser habe aber dafür gedankt und ihm erklärt, er sei ausbezahlt. Daraufhin habe Kläger zwischen Thüre und Trottoir zweimal ausgerufen: er sch..... auf seinen Posten. Beklagter beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Dem eingeschränkten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Was zunächst die von dem Beklagten angeführten Vorfälle bezüglich der Brochen und Kaffeekannen anlangt, so ist, wenn auch die Darstellung des Beklagten richtig ist, in diesen Vorfällen eine den Beklagten gemäß Art. 64, Z. 3, H. G. B. zur Entlassung des Klägers berechtigende Weigerung des Letzteren, seine Dienste zu leisten, noch nicht zu erkennen, da in diesen Fällen wohl nur eine Meinungsdifferenz zwischen Kläger und Beklagten in Bezug auf Nothwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einzelner Arbeiten ersehen werden kann, keineswegs aber eine Arbeitsverweigerung. Übrigens hat der Beklagte selbst die erwähnten Vorfälle gar nicht als Entlassungsgrund geltend gemacht, da er den Kläger wegen derselben nicht entlassen, sondern ihm nur den Posten gekündigt hat. Wenn weiters der Beklagte behauptet, der Kläger sei mit der im Juni ausgesprochenen 6wöchentlichen Kündigung einverstanden gewesen, so kann dieser Anschauung gleichfalls nicht beigepflichtet werden. Selbst wenn es ohneweiters als richtig angenommen wird, dass der Beklagte dem Kläger ausdrücklich auf sechs Wochen gekündigt habe, kann in dem Worte des Klägers „Bitte!" nicht schon eine Zustimmung zu dieser 6wöchentlichen Kündigung, bezw. ein Verzicht auf die ihm gemäß Art. 61 H. G. zustehende Kündigungsfrist ersehen werden. Das Wort „Bitte!" kann hier unter Bedachtnahme auf die ganze Sachlage nur dahin aufgefasst werden, dass Kläger die Erklärung des Beklagten einfach zur Kenntnis nehme, ohne damit irgendwelche Zustimmung zu äußern. Wenn sich der Beklagte auf die vom Kläger am 17. Juli 1900 gebrauchte beleidigende Äußerung beruft, so kann auf dieselbe, selbst wenn darin eine erhebliche Ehrverletzung gemäß Art. 64, Z. 5, H. G. B. erblickt wird, kein Bedacht genommen werden, da der Kläger schon am 14. Juli 1900 entlassen worden war und die an diesem Tage erfolgte Entlassung nicht durch eine erst später vom Kläger begangene Ehrverletzung gerechtfertigt werden kann. Wenn Beklagter vermeint, Kläger habe sich laut seines Briefes gar nicht als entlassen betrachtet, habe sich daher auch noch am 17. Juli 1900 als im Dienstverhältnis befindlich angesehen, so kommt zu erwidern, dass eben nach des Beklagten eigenen Angaben das Dienstverhältnis von ihm selbst schon am 14. Juli 1900 einseitig gelöst wurde, dass der Kläger mit seinem Briefe nichts anderes bezweckte, als sich dem Beklagten für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist zur Verfügung zu stellen, dass übrigens auch am 17. Juli 1900, als der Kläger seine weiteren Dienste anbot, dies vom Beklagten abgelehnt wurde, und dadurch eben von letzterem die am 14. Juli 1900 ausgesprochene Entlassung aufrecht erhalten wurde. Wenn Kläger nach der Kündigung sich zeitweilig wegen Erlangung eines neuen Postens vom Geschäfte des Beklagten entfernte, so liegt

darin noch kein Entlassungsgrund nach Art. 64, Z. 3, H. G. B. zumal dem gekündigten Handlungsgehilfen Gelegenheit geboten werden muss, vor Ablauf der Kündigung sich um einen neuen Posten umzusehen und aus den Angaben des Beklagten noch nicht geschlossen werden kann, dass Kläger hiebei sich einen Missbrauch habe zu Schulden kommen lassen. Auch behauptet Beklagter gar nicht, dass er jemals dem Kläger untersagt habe, behufs Postensuche zeitweilig auszubleiben, wie er auch nicht behauptet, dass er wegen dieses Ausbleibens den Kläger am 14. Juli 1900 entlassen habe. Mit Rücksicht auf diese Erwägungen musste im Hinblicke auf Art. 61 H. G. und §. 84 Gew. O. dem eingeschränkten Klagebegehren Folge gegeben werden.

Bei der infolge Berufung des Beklagten vor dem k. k. Landesgerichte Wien angeordneten Berufungsverhandlung brachte der Beklagte vor, dass schon im Vorjahre der Kläger einmal gekündigt und damals eine Kündigungsfrist von 14 Tagen beansprucht habe, während er, der Beklagte, nur eine 6 wöchentliche Kündigungsfrist angenommen habe.

Diese Kündigung sei aber rückgängig gemacht worden und Kläger im Geschäfte verblieben. Nachdem nun diesmal der Beklagte dem Kläger gekündigt hatte, habe Kläger sich dem Commis Josef K. gegenüber geäußert: Im vorigen Jahre habe er dem Herrn H. gekündigt, dieser habe die Kündigung nicht angenommen. Jetzt habe ihm Beklagter gekündigt, er aber habe die Kündigung angenommen.

Der Berufung wurde keine Folge gegeben und das angefochtene Urtheil unter Verfällung des Beklagten in den Ersatz der mit 63 K 30 h bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens bestätigt.

Gründe: Vor dem Berufungsgerichte ist die Streitsache lediglich in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem zu verhandeln (§. 31 Gew. Ger. G.) und sind für die Bestimmung dieser Grenzen die angeführten Berufungsgründe maßgebend. Als solche wurden jedoch nur die unrichtige rechtliche Beurtheilung des Sachverhaltes in Betreff der Frage, ob das der Klage zugrunde liegende Dienstverhältnis als rechtswirksam gekündigt und gelöst anzusehen sei und die angebliche Vorzeitigkeit der Klageführung angeführt.

Eine unvollständige oder unrichtige Sachverhaltsermittlung wurde als Berufungsgrund nicht geltend gemacht. Mit Rücksicht darauf waren die vom Berufungswerber in der Berufungsverhandlung neu vorgebrachten Thatumstände, deren Vorbringen der Berufungsgegner überdies ausdrücklich für unzulässig erklärte, nicht zu berücksichtigen und deshalb auch die gestellten Beweisanträge wegen Unerheblichkeit abzulehnen. Im übrigen schloss sich der Gerichtshof den vom ersten Richter angeführten Gründen vollinhaltlich an, da sie sowohl der Sachlage als auch dem Gesetze vollkommen entsprechen.

Was insbesondere die Einwendung der vorzeitigen Klageführung betrifft, so musste der Anspruch des Klägers schon deshalb für fällig angesehen werden, weil nach §. 92 Gew. O. die Bestimmungen des §. 82 Gew. O. auch bei Handlungsgehilfen Anwendung finden, die nach §. 84 Gew. O. vom Gewerbeinhaber zu leistende Entschädigung aber von einer weiteren Dienstleistung des Angestellten unabhängig ist und den Charakter einer Geldbuße oder Conventionalstrafe an sich trägt. Der Ausspruch über die Kosten des Berufungsverfahrens beruht auf §§. 41 und 50 C. P. O.

Nr. 340.

Unwirksamkeit eines vertragsmäßigen Concurrenzverbots als gegen die guten Sitten verstoßend. (§. 878 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. December 1900 $\frac{\text{Cr. I. 480/00}}{12}$, abgeändert durch die Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 27. December 1900, Cg. $\frac{\text{VI 359/00}}{16}$.

Der Kläger Felix E., welcher das Schlosserhandwerk erlernt hat und welcher bis 23. Jänner 1897 in der Maschinenfabrik von T. L. & Comp. als Hilfsarbeiter bedienstet war, trat im Februar 1897 in die elektrische Plattieranstalt des Beklagten B. L., seines Onkels ein, um daselbst das Gewerbe eines Galvaniseurs zu erlernen. Am 1. Juni 1897 kam zwischen ihm und dem Beklagten in der Kanzlei des Dr. A. L. — gleichfalls eines Onkels des Klägers — ein schriftlicher Vertrag zustande. In diesem Vertrage erklärte der Beklagte, den Kläger in seine Anstalt in Lehre und technische Ausbildung aufzunehmen und ihm später, nach vollständiger Ausbildung eine höhere Stelle unter seinem Personale einzuräumen, jedoch nur gegen dem, dass Kläger niemals in Wien oder irgend einer Stadt Niederösterreichs ein ähnliches Gewerbe gründe oder ausübe, auch nicht in ein solches eintrete, oder ihm, dem Beklagten, in irgend einer Art Concurrenz mache, 13 Jahre ununterbrochen in seinem Geschäfte thätig bleibe und dass Kläger verpflichtet sei, für den Fall des Zuwiderhandelns gegen diese Abmachung an den Beklagten eine Conventionalstrafe von 10.000 fl. unter Verzicht auf einen Schadennachweis und das richterliche Mäßigungsrecht zu bezahlen, und dass, solange Kläger diesen hier stipulirten Verpflichtungen pünktlich nachkomme, der Beklagte von den über das Pönale von 10.000 fl. erwirkten wechselrechtlichen Zahlungsauflagen keinen Gebrauch machen werde. Die

Giltigkeit dieses Vertrages vom 1. Juni 1897 wird vom Kläger aus den in den Entscheidungsgründen unter Wiedergabe des einschlägigen wesentlichen Sachverhaltes angeführten Gründen angefochten und stellt Kläger den Antrag auf urtheilsmäßige Feststellung, dass das fragliche Übereinkommen unwirksam und ihm gegenüber außer Kraft getreten sei, sowie auf Erkenntnis, dass Beklagter anzuerkennen habe, dass er von den gedachten Zahlungsauflagen keinen Gebrauch machen dürfe, und dass er die den beiden Zahlungsauflagen zugrunde liegenden Originalaccepte de dato 5. Jänner 1897 über 5000 fl. zurückzustellen habe, indem er insbesondere betont, der Vertrag sei geeignet, seine wirtschaftliche Existenz zu vernichten. Kläger ist nach Wien zuständig, seine Eltern sind in Wien sesshaft, er ist wirtschaftlich an Wien gebunden. Außerhalb Wiens ist das Galvaniseurgeschäft ohne jede Bedeutung. Als Schlosser könne er sich seinen Unterhalt nicht mehr erwerben, da er diesem Gewerbe schon zu lange ferne geblieben ist. Wenn der Vertrag zu Recht bestehen bleibt, könne er niemals selbstständig werden. Seitdem er nicht mehr beim Beklagten bedienstet ist, hat er sich seinen Unterhalt in Paris, in der Schweiz und in Deutschland verdient. Dermalen ist er als Galvaniseur in Leipzig bedienstet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger stützt sein Klagebegehren darauf, dass:

1. der Vertrag vom 1. Juni 1897 schon seit längerer Zeit von beiden Streittheilen einverständlich als aufgehoben und wirkungslos angesehen wurde,

2. dieser Vertrag im Sinne des §. 878 a. b. G. B. ein unerlaubter, daher ein ungiltiger ist,

3. der Vertrag unter Umständen zustande gekommen ist, welche ihn gemäß §§. 869 und 870 a. b. G. B. als ungiltig erscheinen lassen.

Ad 1. Das Gericht konnte keineswegs zur Anschauung gelangen, dass aus der Handlungsweise der Streittheile, zumal aus jener des Beklagten, auf eine einverständlich erfolgte Aufhebung des Vertrages geschlossen werden müsse . . . . . .

Ad 2. Es kann ohneweiters zugegeben werden, dass ein Vertrag, durch welchen der eine Vertragstheil derart gebunden ist, dass seine wirtschaftliche Existenz dadurch in Frage gestellt oder doch mindestens in sehr erheblicher Weise erschwert wird, gemäß §. 878 a. b. G. B. als ein unerlaubter, als gegen die guten Sitten verstoßend, anzusehen und daher ungiltig ist. Im vorliegenden Falle kommt jedoch zu bedenken, dass das Concurrenzverbot sich bloß auf Wien und die Städte Niederösterreichs bezieht. Es steht daher dem Kläger frei, in jedem Orte Niederösterreichs, der nicht unter die Städte zählt, also auch in der unmittelbarsten Nähe von Wien, sowie in jeder Stadt oder an jedem Orte außerhalb Niederösterreichs sich als Galvaniseur zu etablieren.

Abgesehen hievon ist zu berücksichtigen, dass Kläger das Schlosserhandwerk erlernt und dasselbe bis zum Jänner 1897 auch ausgeübt hat. Er ist daher, wenn er auch infolge des Vertrages sich in Wien als Galvaniseur nicht bethätigen kann, in der Lage, in der Schlosserei seinen Erwerb zu suchen. Solche Umstände, dass Kläger nur als Galvaniseur und nur in Wien (oder nur in einer Stadt Niederösterreichs) sein Fortkommen zu finden in der Lage wäre, sind in der Verhandlung nicht zum Vorscheine gekommen. Im Gegentheile hat sich ergeben, dass Kläger seither im Auslande Erwerb gefunden und dermalen in Leipzig sogar einen vorzüglichen Posten hat. Mit Bedachtnahme auf diese Umstände, mit Bedachtnahme weiters darauf, dass es nicht unbillig erscheinen kann, wenn der Beklagte, welcher dem Kläger Gelegenheit gab, seine Geschäftsgebarung, seine Geschäftsgeheimnisse, seinen Kundenkreis kennen zu lernen, auf einen entsprechenden Schutz vor Concurrenz besteht, konnte der vorliegende Vertrag nicht als contra bonos mores, als unerlaubt im Sinne des §. 878 a. b. G. B. angesehen werden.

Ad 3. Das thatsächliche Vorbringen des Klägers war nicht geeignet, dem Gerichte die Überzeugung zu verschaffen, dass eine wahre Einwilligung des Klägers im Sinne des §. 869 a. b. G. B. nicht erfolgt sei, beziehungsweise dass ein Zwang im Sinne des §. 870 a. b. G. B. stattgefunden habe. Dem Kläger wurde der Vertrag vorgelesen und er unterschrieb sodann. Wenn er sich angeblich vorher mit seinen Eltern nicht mehr besprechen konnte, so ist nicht einzusehen, wieso dieser Umstand dem Kläger, der zum Zwecke der Vertragserrichtung großjährig erklärt wurde, zu hindern vermochte, seinen Willen frei und ernstlich zu erklären. In dem Zureden der Oheime des Klägers kann eine Behinderung an der freien und ernstlichen Willenserklärung oder ein Zwang im Sinne des §. 870 a. b. G. B. nicht erblickt werden. Ebensowenig kann deshalb, weil Kläger in einem Arbeitsverhältnisse zum Beklagten stand, schon davon gesprochen werden, dass Kläger nur unter dem Drucke dieses Verhältnisses, also gezwungen, seine Einwilligung gegeben habe.

Dem Gesagten zufolge war daher das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Der Berufung des Klägers wurde vom k. k. Landesgerichte Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Erkenntnis vom 27. December 1900 $\frac{\text{Cg. VI 359/00}}{16}$ Folge gegeben, und das angefochtene Urtheil abgeändert, wie folgt:

1. Es wird festgestellt, *a)* dass das zwischen dem Kläger und dem Beklagten am 1. Juni 1897 getroffene Übereinkommen, laut welchem der Beklagte als Alleininhaber der Firma . . . .

. . . . erklärt, den Kläger in diese seine Anstalt in Lehre und technische Ausbildung aufzunehmen und demselben später nach vollständiger Ausbildung eine höhere Stelle unter seinem Personale einzuräumen, jedoch nur gegen dem, dass Kläger niemals in Wien oder irgend einer Stadt Niederösterreichs ein ähnliches Gewerbe gründe und respective ausübe, auch nicht in ein solches eintrete oder dem Beklagten in irgend einer Art Concurrenz mache, 13 Jahre ununterbrochen in dessen Geschäft thätig bleibe und verpflichtet sei, für den Fall des Zuwiderhandelns gegen diese Abmachung an den Beklagten eine Conventionalstrafe von 10.000 fl. unter Verzicht auf einen Schadensnachweis und auf das richterliche Mäßigungsrecht zu bezahlen, und dass, solange Kläger diesen hier stipulierten Verpflichtungen pünktlich nachkomme, der Beklagte von den über das Pönale von 10.000 fl. erwirkten wechselrechtlichen Zahlungsauflagen des k. k. Handelsgerichtes Wien vom 3. Mai 1897, Z. 72309 und 72310, keinen Gebrauch machen dürfe, sei unwirksam und *b)* der Beklagte sei nicht berechtigt, von diesen vorbezeichneten zwei Zahlungsauflagen dem Kläger gegenüber Gebrauch zu machen.

2. Der Beklagte ist schuldig, dem Kläger seine den gedachten Zahlungsauflagen zugrunde liegenden Originalaccepte de dato 5. Jänner 1897 über je 5000 fl., zahlbar am 5. April 1897, unentgeltlich zurückzustellen und demselben die mit 144 K 79 h bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens zu bezahlen, beides binnen 14 Tagen bei sonstiger Execution.

Gründe: Insoferne das Klagebegehren sich auf eine angeblich erfolgte einverständliche Vertragsaufhebung oder auf Umstände stützt, welche den Vertrag nach §§. 869 und 870 a. b. G. B. als ungiltig erscheinen lassen sollen, genügt es, auf die der Sachlage und dem Gesetze entsprechenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urtheiles hinzuweisen, welche durch die Ausführungen des Berufungswerbers nicht widerlegt erscheinen.

Auch die allgemeine unter Z. 2 der Entscheidungsgründe des erstrichterlichen Urtheils enthaltene einleitende Bemerkung ist vollkommen zutreffend und muss derselben beigepflichtet werden. Das Berufungsgericht hat aber die Überzeugung gewonnen, dass auch schon durch den vorliegenden Vertrag eine sehr erhebliche Erschwerung der wirtschaftlichen Existenz des Klägers bedingt ist, denn die selbständige Ausübung des vom Kläger erlernten Gewerbes ist mit lohnendem Erfolge nur in größeren Städten mit bedeutender Metallindustrie möglich, solche Städte gibt es aber in Österreich außer Wien nur wenige. Abgesehen von diesem Momente muss der vorliegende Vertrag auch aus folgenden weiteren Erwägungen als gegen die guten Sitten verstoßend, daher unerlaubt nach §. 878 a. b. G. B. ungiltig erklärt werden.

Vor allem steht es mit dem Wesen des Lehrverhältnisses, in welches Kläger zunächst beim Beklagten trat, in Widerspruch, den Lehrling in der Wahl des Ortes, wo er das erlernte Gewerbe selbstständig oder auch nur als Hilfsarbeiter ausüben könnte, also in dem Rechte der Freizügigkeit derart zu beschränken, dass er auf immerwährende Zeiten von der Ausübung seines Gewerbes in seinem Heimatsorte ausgeschlossen sein soll. Zieht man dabei noch die ungewöhnlich lange Zeit von 13 Jahren, welche Kläger vertragsmäßig in Diensten des Beklagten zu verbleiben hatte, die dem Beklagten bekannte Vermögenslosigkeit des Klägers und die bedeutende Höhe der Conventionalstrafe in Betracht, so lässt sich aus dem Vertrage deutlich die zweifellos als unmoralische, verwerfliche und der öffentlichen Ordnung widerstreitende Absicht des Beklagten erkennen, den Kläger in ein so weitgehendes Abhängigkeitsverhältnis zu bringen und nur zu dem Zwecke für sein Gewerbe ausbilden zu lassen, um später dessen Kenntnisse ausschließlich in seinem Geschäfte ausnützen zu können. Ein Verstoß gegen die guten Sitten liegt weiter darin, dass Beklagter sich die Geltendmachung der Conventionalstrafe durch ein Scheingeschäft derart sicherte, dass er dieselbe nach seiner Willkür, ohne erst einen richterlichen Spruch über deren Verfall einholen zu müssen, im Wege der Zwangsvollstreckung einbringlich machen und somit selbständig und einseitig die Entscheidung über den Verfall der Conventionalstrafe treffen konnte.

Als den guten Sitten widerstreitend, muss der unter Mitwirkung eines Rechtsfreundes errichtete Vertrag endlich auch schon deshalb bezeichnet werden, weil derselbe ganz einseitig zum Vortheile des Beklagten abgefasst ist, auf die Sicherung, ja nicht einmal auf eine einigermaßen entsprechende Präcisierung der Vertragsrechte des wirtschaftlich schwächeren, zur Zeit der Vertragserrichtung in Geschäften gewiss noch wenig erfahrenen Klägers gar keine Rücksicht genommen erscheint. So ist insbesondere die Zahlung der Conventionalstrafe ganz unabhängig davon, ob Kläger die angeblich geheimen und höheren Kenntnisse des Gewerbes des Beklagten, bei diesem wirklich erlernte oder zu erlernen in der Lage war. Der Kläger könnte somit in die Lage kommen, dem Beklagten die Conventionalstrafe auch dann zahlen zu müssen, wenn er gewerbliche Kenntnisse, die er gar nicht dem Beklagten verdankt, sondern anderswo erworben, zu verwerten suchte, und zwar selbst dann, wenn er dem Beklagten gar nicht Concurrenz machen und keinen Schaden zufügen würde.

Es war deshalb der Berufung und dem Klagebegehren stattzugeben, wobei überflüssige nur die Bedeutung einer Wiederholung habende, in der Klage enthaltene Zusätze weggelassen wurden.

Auf Rückstellung der Wechsel insbesondere war zu erkennen, weil dieselben unbestrittenermaßen nur zur Deckung der vertragsmäßigen Conventionalstrafe gegeben wurden, und mit der Unwirksamerklärung des Vertrages jeder rechtliche Grund zu einer weiteren Zurückbehaltung der Wechsel durch den Beklagten entfällt.

Der Ausspruch über die Kosten des Berufungsverfahrens gründet sich auf §§. 41 u. 50 C. P. O., doch mussten alle bis zum Schlusse der erstinstanzlichen Verhandlung (also bis 3. December 1900) aufgelaufenen Kosten ausgeschieden werden, da dieselben in erster Instanz nicht geltend gemacht wurden. §. 54 C. P. O.

Nr. 341.

Der Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer ohne Kündigung entlassen worden sei, ist in der Arbeitsbestätigung nicht zulässig. (§. 80 d Gew. O.).

Nur beim ordnungsmäßigen Austritt des Hilfsarbeiters ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, ein Zeugnis auszustellen. §§. 81 und 80 d Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 30. November 1900 $\frac{\text{Cr.I. 17/00}}{7}$.

Abgeändert durch Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Graz vom 31. December 1900 $\frac{\text{Cg. I. 618/00}}{4}$.

Kläger war bei der geklagten Firma als Glasmacher in der Zeit vom 2. December 1898 bis 2. April 1900 und vom 30. April 1900 bis 21. Mai 1900 in Arbeit. In der Zwischenzeit vom 2. April bis 30. April war das Arbeitsverhältnis durch einen Strike der Glasmacher, an dem sich Kläger betheiligte, unterbrochen.

Am 21. Mai 1900 war Kläger nach seiner Behauptung genöthigt, aus der Arbeit auszutreten, weil die ihm zugewiesene Wohnung feucht und ungesund, für ihn und seine zahlreiche Familie ohne Nachtheil für die körperliche Gesundheit nicht länger benützt werden konnte und Kläger während der Strikezeit seinen Mozer verloren hatte und daher nicht mehr genug verdienen konnte.

Kläger verlangt von der geklagten Firma, welche in seinem Arbeitsbuche *a*) zwar die Daten über Eintritt und Austritt für die Zeit vom 2. December 1898 bis 2. April 1900 und als Zeugnis die Worte „als Glasmacher gearbeitet, gesund entlassen“ eingetragen, aber nicht unterfertigt hatte und welche *b*) bezüglich der Arbeitsperiode vom 30. April 1900 bis 21. Mai 1900 zwar diese Daten, als Zeugnis aber die Worte „als Glasmacher ohne Kündigung die Arbeit verlassen“ — Stampigliendruck und Unterschrift des Directors — eingetragen hatte,

mit der Klage vom 5. October 1900 die Verurtheilung der geklagten Firma 1. zur Unterfertigung der auf Seite 15 befindlichen Eintragung über die Zeit vom 2. December 1898 bis 2. April 1900, 2. zur Eintragung und Fertigung eines dem §. 80 d G. O. entsprechenden Zeugnisses über die Arbeit des Klägers in der Zeit vom 30. April 1900 bis 21. Mai 1900 in das Arbeitsbuch unter Weglassung des für den Kläger ungünstigen Beisatzes „ohne Kündigung die Arbeit verlassen", 3. zum Ersatze der Kosten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Als erwiesen wurde vom Gerichte auf Grund der Angaben der beiden Vertreter der Parteien und des vorliegenden Arbeitsbuches angenommen, dass der Kläger in der Zeit vom 2. December 1898 bis 2. April 1900 und vom 30. April 1900 bis 21. Mai 1900 bei der beklagten Firma als Glasmacher beschäftigt war, dass er am 21. Mai 1900 die Arbeit verließ, dass in dem Arbeitsbuche des Beklagten die Eintragung auf Seite 15 desselben über die erste Arbeitszeit vom 2. December 1898 bis 2. April 1900 nicht unterfertigt ist und dass die zweite Eintragung mit dem Beisatze versehen ist, „ohne Kündigung die Arbeit verlassen".

Ad I. Nachdem der Vertreter der beklagten Firma bezüglich des ersten Factums die Berechtigung des Klageanspruches auf Unterfertigung der Eintragung auf Seite 15 anerkannt hat, so erfloss das Urtheil bezüglich dieses Theiles des Klagebegehrens gemäß §. 395 C. P. O.

Ad II. Was den Beisatz bei der zweiten Eintragung betrifft, so war das Gericht der Ansicht, dass die Clausel „ohne Kündigung die Arbeit verlassen" dem Arbeiter bei seinem Suchen nach Arbeit in vielen Fällen hinderlich ist, dass es ihm oft schwer fallen wird, Arbeit zu finden, wenn es von ihm bekannt ist, dass er bereits einmal, es mag unentschieden bleiben, ob mit oder ohne Grund, die Arbeit verlassen hat. Es ist daher bestimmt anzunehmen, dass dieser Beisatz für den Arbeiter ungünstig lautet und erscheint daher die Eintragung als wider das Gesetz verstoßend. §. 80d Gew. O. sagt, das Zeugnis ist nur insoweit aufzunehmen, als es für den Arbeiter günstig lautet. Die Intention, die der Gesetzgeber mit diesem Passus hatte, ist zweifellos nur die gewesen, dem Arbeiter, der nur von seiner Händearbeit lebt, dessen Existenz von dem Erhalt der Arbeit abhängt, dieses Suchen nach Arbeit, nach seinem Brot zu erleichtern, indem demselben dadurch die Hemmnisse, die durch ungünstig lautende Zeugnisse hervorgerufen werden könnten, aus dem Wege geräumt werden. Dieser Wohlthat des Gesetzes werden aber alle Arbeiter gleich theilhaftig und ist aus dem Wortlaut des §. 80 d Gew. O. nicht zu ersehen, dass ein Arbeiter, der nicht ordnungsmäßig aus der Arbeit getreten, davon ausgeschlossen sei, indem in sein Arbeitsbuch auch das ungünstigste

Zeugnis aufgenommen werden kann und dass dieser dann ein solches Zeugnis Zeit seines Lebens mit sich herumtragen müsse.

Der Umstand, dass der Kläger sich ein Duplicatsarbeitsbuch ausstellen ließ, ist von keiner Bedeutung. Wenn Kläger ein solches durch falsche Angaben erschlichen haben sollte, so erscheint er strafbar, es hat aber die beklagte Firma dadurch keineswegs das Recht, im Originalarbeitsbuch, das dann doch das allein giltige ist und bleibt, eine wider das Gesetz verstoßende Eintragung zu machen. Ebenso ist die Entscheidung der Gewerbebehörde für die Beurtheilung der Rechtsfrage im vorliegenden Falle irrelevant, indem die Anzeige der beklagten Firma an die politische Behörde lediglich eine Strafanzeige über das sofortige Verlassen der Arbeit von Seite des Klägers war, demnach mit der Entscheidung, ob die Eintragung ins Arbeitsbuch wider das Gesetz verstoße, in keinem Punkte sich berührt, nachdem, wie ausgeführt, die Bestimmung des §. 80 d Alinea 2, Gew. O. jedem Arbeiter, gleichgiltig, ob dessen Austritt ordnungsmäßig erfolgte oder nicht, zugute kommt.

Dem Klagebegehren war daher als gerechtfertigt stattzugeben.

Der Ausspruch über die Kosten ist im §. 41 C. P. O. begründet.

Bei der Bemessung der Kosten war darauf Bedacht zu nehmen, dass gemäß §. 25 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, die Vertretung durch Advocaten ausgeschlossen ist und demnach nur die Kosten eines Schriftenverfassers zuzusprechen waren.

Infolge Berufung des Beklagten hat das Berufungsgericht erkannt:

Es wird der Berufung der Geklagten gegen das Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 30. November 1900 $\frac{\text{Cr. I } 17/00}{7}$, welches in dem der Berufung nicht unterzogenen Punkte 1 unberührt bleibt, in den Punkten 2 und 3 Folge gegeben, das erstrichterliche Urtheil in diesen Punkten abgeändert und zu Recht erkannt:

Das Klagebegehren: Die beklagte Firma sei schuldig zur Eintragung und Fertigung eines dem §. 80 d der Gewerbeordnung entsprechenden Zeugnisses über die klägerische Arbeit in der Zeit vom 30. April 1900 bis 21. Mai 1900 in das Arbeitsbuch unter Hinweglassung des für den Kläger ungünstigen Beisatzes „ohne Kündigung die Arbeit verlassen“ und schuldig dem Kläger die Kosten des Processes mit 10 K 91 h zu bezahlen — wird abgewiesen.

Gründe: Mit Recht hat das Gewerbegericht in seiner Urtheilsbegründung ausgesprochen, dass das Arbeitszeugnis auf Seite 17 des Arbeitsbuches den Bestimmungen des §. 80 lit. d Gew. O. nicht entspricht, demnach als eine unzulässige Eintragung anzusehen ist und

wird diesfalls auf die dem Gesetze vollkommen entsprechenden Gründe des ersten Richters Bezug genommen. Der Gerichtshof konnte jedoch nicht die Überzeugung gewinnen, dass das Klagebegehren ein gesetzlich gerechtfertigtes sei, und dass der Kläger die Eintragung eines neuen Zeugnisses unter Hinweglassung der Worte „ohne Kündigung die Arbeit verlassen“ begehren könne. Die §§. 81 und 80 d Gew. O. enthalten die Vorschriften, unter welchen Bedingungen der Hilfsarbeiter von dem Gewerbeinhaber ein Zeugnis verlangen könne, unter welchen Bedingungen der Gewerbeinhaber verpflichtet ist, dem Hilfsarbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer der Arbeit auszustellen, welches auf sein Verlangen auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen ist. Sowohl §. 81 als §. 80 d citirten Gesetzes haben für die Zeugnisausstellung die Voraussetzung, dass der Austritt des Hilfsarbeiters „ordnüngsmäßig“ erfolgt sei. Dieser Voraussetzung hat nun der Kläger nicht entsprochen, indem er nicht in Abrede stellt, dass er wirklich ohne Kündigung die Arbeit verlassen habe und er nicht imstande ist, anzugeben, noch weniger nachzuweisen, dass eine der im §. 82 a Gew. O. angeführten Thatsachen ihn berechtigt habe, ohne Kündigung vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit die Arbeit zu verlassen. Die angebliche mangelhafte Beschaffenheit der Wohnung, welche überdies der Kläger nach Angabe der Beklagten durch mehrere Jahre innehatte und der geringe Verdienst können als genügende Gründe, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen, nicht angesehen werden, da die Aufzählung der Entlassungsgründe im §. 82a Gew. O. eine taxative ist.

Bei dieser Sachlage war die beklagte Firma überhaupt nicht verpflichtet, ein Zeugnis auszustellen und kann daher nicht verhalten werden, in das Arbeitsbuch ein neues Zeugnis einzutragen. Die Abänderung des erstrichterlichen Urtheiles und die Abweisung der Klage in diesem Punkte ist demnach gerechtfertigt. Hiebei wäre noch Folgendes zu erwägen:

Die Zeugniseintragung auf Seite 17 des Arbeitsbuches war sicherlich eine unzulässige. Aus dem vorliegenden Arbeitsbuche kann sie aber nicht mehr entfernt werden. Sie würde demnach auch dann in demselben stehen bleiben, wenn die beklagte Firma auf der nächsten Seite eine dem Kläger zusagende Eintragung machen würde, ihm wäre mit derselben nicht geholfen, weil der Gewerbeinhaber, welcher den Kläger in Arbeit zu nehmen beabsichtigt, doch von allen Eintragungen im Arbeitsbuche und nicht allein von der letzten Einsicht nehmen wird. Dies dürfte auch dem Kläger eingeleuchtet haben, welcher sich nach der Behauptung der beklagten Firma bereits ein Duplicat des Arbeitsbuches verschafft haben soll und auch verschafft haben wird, Beweis der Umstand, dass er derzeit sich im Dienste einer

Glasfabrik befindet und nach §. 321 St. G. und §. 79 des Gesetzes vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22, ohne Arbeitsbuch ein Hilfsarbeiter nicht aufgenommen werden darf. Es würde somit die Eintragung eines neuen Zeugnisses im alten Arbeitsbuch bedeutungslos sein. Ist durch die beanständete Eintragung das Arbeitsbuch unbrauchbar geworden, so bietet die Bestimmung des §. 80 g Gew. O. dem Hilfsarbeiter die Handhabe, sich auf Kosten des Gewerbeinhabers ein neues Arbeitsbuch zu verschaffen und darauf hätte die Klage gerichtet sein sollen.

Da die beklagte Firma dem ersten Theile des Klagebegehrens submittirt hat, die Unterschrift der Firma auf Seite 15 des Arbeitsbuches auch ohne Klage zu erreichen gewesen wäre und demnach die Beklagte in der Hauptsache obsiegt, so war das Urtheil des Gewerbegerichtes auch in dem Punkte der Verfällung der Beklagten in den Ersatz der Processkosten zu ihren Gunsten abzuändern. §. 41 C. P. O.

Von der Beklagten wurden Kosten nicht verzeichnet.

Nr. 342.

Ungerechtfertigte, erhebliche Überschreitung des Urlaubes berechtigt zur sofortigen Entlassung. (§. 82 lit. f der Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 5. September 1900 Cr. I 541/00 / 3.

Dem bei dem Beklagten als Bäckergehilfen beschäftigt gewesenen Kläger wurde ein zweitägiger Urlaub gewährt, welcher am 27. August 1900 abends, spätestens aber mit nächstem Morgen ablief; der übernommenen Verpflichtung, für diese Zeit einen Ersatzmann zu besorgen, kam Kläger nicht nach und kehrte erst am 1. September 1900 zur Arbeit zurück, wurde jedoch zu derselben nicht mehr zugelassen, da sich der Beklagte, der bis zum 29. auf die Rückkehr des Klägers vergeblich wartete, zur Aufnahme eines anderen Gehilfen veranlasst sah.

Kläger begehrt daher Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 34 K 80 h.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die eigenmächtige und durch nichts gerechtfertigte Überschreitung des dem Kläger gewährten Urlaubes um einen Zeitraum von vier Tagen ist in ihren Rechtsfolgen einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleich zu achten; die Entlassung des Klägers erscheint daher gemäß §. 82 lit. f der Gew. O. gerechtfertigt, weshalb demselben ein Anspruch auf die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Lohnentschädigung mangels der gesetzlichen Voraussetzungen nicht zusteht.

